

# Grundsätze der BHI gegen Diskriminierung und Belästigung

## Die BHI verpflichtet sich zu folgenden Punkten:



- ein Umfeld frei von Diskriminierung und Belästigung zu bieten. Wir stellen uns gegen jede Diskriminierung oder Belästigung auf Grundlage der Nationalität, Herkunft oder Hautfarbe, des Geschlechts, Alters, einer Schwangerschaft, des Personen- oder Familienstands, der sexuellen Ausrichtung, Genderidentität, religiöser Überzeugungen oder politischer Zugehörigkeit.



- ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, das auf Würde und gegenseitigem Respekt basiert. Bei der BHI wird Verhalten, das die Würde oder die Achtung eines Menschen untergräbt oder ein Umfeld bzw. einen Arbeitsplatz mit Einschüchterung, Demütigung, Feindseligkeit, beleidigenden Drohungen oder Angriffen entstehen lässt, weder geduldet noch toleriert.

## Die BHI-Grundsätze gelten für:



- Alle Amtsträger, Mitglieder, Delegierten und Mitarbeiter der BHI bei allen Aktivitäten und Aktionen der BHI (statutarischen Sitzungen, Schulungen und Workshops, Demonstrationen und Protesten, politischen und projektbezogenen Delegationsreisen, gesellschaftlichen Anlässen sowie jeglichen Aktivitäten, die von BHI-Funktionen gefördert sind)



- Diskriminierung und Belästigung, die auftreten können wenn solche Handlungen im Kontext einer Arbeitsbeziehung begangen werden bzw. bei der Ausübung von Aufgaben oder bei Delegationsbesuchen oder Reisen für die BHI zur Ausübung dieser Pflichten.

## Inakzeptables Verhalten gemäß der BHI-Grundsätze



- Die BHI ist eine demokratische Institution, die ehrliche Gespräche über die Anliegen der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerbewegung schätzt. Wir möchten den freien und offenen Austausch nicht einschränken, sondern wollen inakzeptables Verhalten verhindern, das in den Grundsätzen detailliert beschrieben wird.

## Verfahrensleitlinien



- Sobald eine Person der Meinung ist, dass Diskriminierung oder Belästigung im Sinne dieser Grundsätze stattgefunden hat, ist das entsprechende Verfahren für den Umgang mit solchen Fällen gemäß der Leitlinien der BHI anzuwenden.



BHI  
Bau- und Holzarbeiter  
Internationale  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)



# Grundsätze der BHI gegen Diskriminierung und Belästigung



Die BHI verpflichtet sich zu einem Umfeld frei von Diskriminierung und Belästigung. Wir stellen uns gegen jede Diskriminierung oder Belästigung, sei es auf Grundlage der Nationalität, Herkunft oder Hautfarbe, des Geschlechts, Alters, einer Schwangerschaft, des Personen- oder Familienstands, der sexuellen Ausrichtung, Genderidentität, religiöser Überzeugungen oder politischer Zugehörigkeit.

Gewerkschafter wissen, wie wichtig es ist, die Würde und den Wert eines jeden Menschen zu achten. Doch in allen Organisationen sollte auch immer aktiv darauf geachtet werden, dass alle Teilnehmer auch wirklich das Gefühl haben, dass die Arbeitsatmosphäre offen, angenehm und sicher ist.

Die BHI verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, das auf Würde und gegenseitigem Respekt basiert. Bei der BHI wird Verhalten, das die Würde oder die Achtung eines Menschen untergräbt oder ein Umfeld bzw. einen Arbeitsplatz mit Einschüchterung, Demütigung, Feindseligkeit, beleidigenden Drohungen oder Angriffen entstehen lässt, weder geduldet noch toleriert.

Diese Verpflichtung und Grundsätze gelten für alle Amtsträger, Mitglieder, Teilnehmer, Delegierte und Mitarbeiter der BHI bei allen Aktivitäten, Aktionen, Veranstaltungen, Sitzungen und gesellschaftlichen Anlässen der BHI in jedem Land der Welt. Wir bitten alle Teilnehmer an Sitzungen und Veranstaltungen der BHI, sich diese Werte der Gerechtigkeit, Toleranz und des gegenseitigen Respekts zu eigen zu machen und sich bei Veranstaltungen der BHI entsprechend dieser Werte zu verhalten.

Diese Grundsätze decken ebenfalls Diskriminierung und Belästigung ab, die bei allen BHI-Aktivitäten oder Aktionen auf globaler, regionaler und subregionaler Ebene stattfinden, in Projektbüros, den Büros der Mitgliedsverbände, bei Aktionen vor Ort oder dort, wo solche Handlungen im Kontext einer Arbeitsbeziehung begangen werden bzw. bei der Ausübung von Aufgaben oder bei Delegationsbesuchen oder Reisen für die BHI zur Ausübung dieser Pflichten. Sobald eine Person der Meinung ist, dass Diskriminierung oder Belästigung stattgefunden hat, bestärkt die BHI diese Person darin, das in diesen Grundsätzen enthaltene Verfahren für den Umgang mit solchen Fällen anzuwenden.

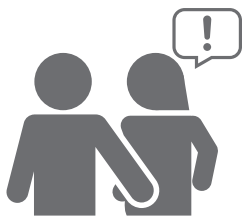
## Inakzeptables Verhalten



Die BHI ist eine demokratische Institution, die ehrliche Gespräche über die Anliegen der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerbewegung schätzt. Wir möchten den freien und offenen Austausch nicht einschränken, sondern wollen inakzeptables Verhalten verhindern. Darunter fällt:

- ▶ Worte oder Taten, die Diskriminierung oder Belästigung bewirken, darunter auch Cybermobbing oder Belästigung im Internet;
- ▶ verletzende oder anstößige Kommentare, verbal oder schriftlich, die sich auf die Herkunft, Ethnie, Religion, Hautfarbe, das Geschlecht, Alter, die Nationalität, sexuelle Orientierung, eine Behinderung, die Genderidentität oder deren Ausdruck, die Abstammung oder





eine Schwangerschaft beziehen sowie jede andere Äußerung von Diskriminierung;

- ▶ unerwünschte Gesten, unanständiges Entblößen und die unerwünschte Zurschaustellung sexuell eindeutiger Fotos oder Gegenstände;
- ▶ Mobbing oder Stalking;
- ▶ Belästigung durch Fotografien oder Aufnahmen;
- ▶ unerwünschter Körperkontakt sexueller Art, darunter Berührung, Entlangstreifen und Küssen;
- ▶ körperliche Übergriffe, darunter ungewollte Berührungen;
- ▶ tatsächliche oder implizierte Androhung von körperlichen Angriffen;
- ▶ unerwünschte Kommentare oder Vorschläge sexueller Art – Witze, unerwünschte Bemerkungen, Anspielungen, sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschte anschauliche Bemerkungen über den Körper, das Alter oder die Kleidung einer Person, unerwünschte und unangemessene Fragen zu den sexuellen Gewohnheiten einer Person; und
- ▶ der Versuch oder das Versprechen, als Gegenleistung für sexuelle Gefälligkeiten eine Stelle zu erhalten oder positiven Einfluss auf den Bewerbungsprozess, Beförderungen, Schulungen, Ausbildungsmaßnahmen, Entlassungspläne, Lohnerhöhungen zu nehmen bzw. einem Mitarbeiter oder Bewerber andere Vorteile zu verschaffen.



## Verfahren und Arbeitsplan hinsichtlich dieser Grundsätze

Der internationale Frauenausschuss wird mit dem Präsidium zusammen umfassende Leitlinien für das Verfahren erarbeiten, das mit diesen Grundsätzen einhergeht. Diese Verfahrensleitlinien werden Mechanismen enthalten, wie Beschwerden eingebracht werden können, wie mit diesen Beschwerden umgegangen wird, Workshops und Schulungen zu den Grundsätzen und Verfahrensleitlinien sowie einen Arbeitsplan für die Umsetzung dieser Grundsätze auf allen Ebenen.

### Bau- und Holzarbeiter Internationale

Route des Acacias 54  
CH-1227 Carouge GE  
Schweiz

Tel.: +41 22 827 37 77  
Fax: +41 22 827 37 70  
Email: [info@bwint.org](mailto:info@bwint.org)  
URL: [www.bwint.org](http://www.bwint.org)



**BHI**  
Bau- und Holzarbeiter  
Internationale  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)



# Umsetzung der Grundsätze der BHI gegen Diskriminierung und Belästigung



## Selbstverpflichtung der BHI

Die Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) hat zum Ziel, dass hier die Arbeitsatmosphäre offen, angenehm und sicher ist, ohne irgendeine Form von Diskriminierung oder Belästigung. Die BHI erwartet von all ihren Amtsträgern, Mitarbeitern, Mitgliedern, Teilnehmern und Delegierten in allen BHI-Büros, bei Sitzungen, Delegationsreisen und jeglichen anderen Aktionen und Aktivitäten, einschließlich sozialer Anlässe, dass ihr Verhalten sich an den Werten Gerechtigkeit, Toleranz und gegenseitiger Respekt ausrichtet.

Die BHI ist eine demokratische Institution, die offene und ehrliche Gespräche schätzt und das Recht auf freie Meinungsäußerung achtet. Die BHI verurteilt jedoch auf das Schärfste jede Diskriminierung oder Belästigung, unabhängig davon, ob sie auf Grundlage der Nationalität, Herkunft, Ethnie oder Hautfarbe, des Migrantenstatus oder Geschlechts, Alters, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, des Personen- oder Familienstands, der sexuellen Ausrichtung, Genderidentität, religiöser Überzeugungen oder politischer Zugehörigkeit beruht. Die BHI wird Verhalten nicht dulden oder tolerieren, das die Würde eines Menschen untergräbt, ebenso wenig wie Einschüchterung, Demütigung, Beleidigungen oder Angriffe.

Zu diesem Zweck hat die BHI auf der Sitzung des Weltrats 2019 Grundsätze gegen Diskriminierung und Belästigung verabschiedet. Sobald eine Person der Meinung ist, ein Opfer von Diskriminierung oder Belästigung zu sein, sollte das inakzeptable Verhalten der BHI gemeldet und das entsprechende Verfahren für den Umgang mit solchen Fällen auf den Weg gebracht werden.

### Was fällt unter inakzeptables Verhalten?

- ▶ Diskriminierung oder Belästigung in mündlicher oder schriftlicher Form oder entsprechendes Verhalten, einschließlich Cybermobbing bzw. Belästigung im Internet, sei es auf Grundlage der Nationalität, Herkunft, Ethnie oder Hautfarbe, des Migrantenstatus oder Geschlechts, Alters, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, des Personen- oder Familienstands, der sexuellen Ausrichtung, Genderidentität, religiöser Überzeugungen oder politischer Zugehörigkeit;
- ▶ unerwünschte Gesten, unanständiges Entblößen und die Zurschaustellung sexuell eindeutiger Fotos oder Gegenstände;
- ▶ Mobbing oder Stalking;
- ▶ Belästigung durch Fotografien oder Aufnahmen;



- ▶ unerwünschter Körperkontakt sexueller Art, darunter Berührung, Entlangstreifen und Küssen;
- ▶ körperliche Übergriffe, darunter ungewollte Berührungen;
- ▶ tatsächliche oder implizierte Androhung von körperlichen Angriffen;
- ▶ unerwünschte Kommentare oder Vorschläge sexueller Art – Witze, unerwünschte Bemerkungen, Anspielungen, sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschte anschauliche Bemerkungen über den Körper, das Alter oder die Kleidung einer Person, unerwünschte und unangemessene Fragen zu den sexuellen Gewohnheiten einer Person; und
- ▶ der Versuch oder das Versprechen, als Gegenleistung für sexuelle Gefälligkeiten eine Stelle zu erhalten oder positiven Einfluss auf den Bewerbungsprozess, Beförderungen, Schulungen, Ausbildungsmaßnahmen, Entlassungspläne, Lohnerhöhungen zu nehmen bzw. einem Mitarbeiter oder Bewerber andere Vorteile zu verschaffen.

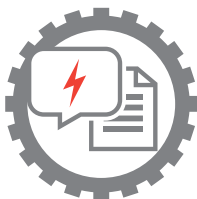


## Beschwerdeverfahren

### Einrichtung von Untersuchungsausschüssen

Die BHI wird im Laufe des Jahres 2020 Untersuchungsausschüsse auf globaler und regionaler Ebene einrichten, die sich mit Belästigung und Diskriminierung befassen und an den Weltvorstand oder den entsprechenden Regionalausschuss berichten. Jeder Untersuchungsausschuss wird aus einem Mitglied des internationalen oder regionalen Frauenausschusses bestehen, das dieser Ausschuss intern auswählt, einem Mitglied des BHI-Weltvorstands und einem BHI-Mitarbeiter; die entsprechende Kontaktperson (siehe unten) wird gewährleisten, dass im Ausschuss sowohl Männer als auch Frauen vertreten sind.

Bei jeder BHI-/geförderten Veranstaltung wird der für die Organisation zuständige BHI-Mitarbeiter in Absprache mit dem gastgebenden Mitgliedsverband (bzw. Verbänden) eine Kontaktperson benennen, an die alle Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung oder Belästigung berichtet werden können. Außerdem wird die BHI eine vertrauliche E-Mail-Adresse einrichten, an die Beschwerden gesendet werden können.



#### Die Kontaktperson hat die folgende Verantwortung:

- Entgegennahme der Beschwerde und Eingangsbestätigung **innerhalb von 24 Stunden**;
- Weiterleitung der Beschwerde an den entsprechenden Untersuchungsausschuss auf regionaler oder globaler Ebene.

#### Der Untersuchungsausschuss hat die folgende Verantwortung:

- Durchführung einer ersten Untersuchung zur Feststellung, ob die Beschwerde zulässig ist;
- Kommunikation an die Person, die diese Beschwerde eingereicht hat, und Information darüber, dass es eine Untersuchung geben wird;
- Erhebung der formellen Anschuldigung an die beschuldigte Person;
- Untersuchung und Anhörungen innerhalb von 7 Tagen;
- Weiterleitung der Erkenntnisse der Untersuchung sowie jeglicher Handlungsempfehlungen an den BHI-Weltvorstand oder den jeweiligen Regionalausschuss innerhalb von 14 Tagen.

# Einlegen einer Beschwerde

## Einreichen einer Beschwerde:



Sobald eine Person der Meinung ist, ein Opfer von inakzeptablem Verhalten bei einer BHI-/geförderten Veranstaltung zu sein, kann sich diese Person mit einer Beschwerde entweder direkt an den Untersuchungsausschuss auf globaler oder regionaler Ebene oder an die Kontaktperson wenden, die es bei jeder BHI-/geförderten Veranstaltung gibt.

Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich vorgebracht werden. Wenn die Beschwerde mündlich eingebracht wird, wird die Kontaktperson die Informationen, die das vermutliche Opfer berichtet, erfassen und als eine formelle Beschwerde in den Untersuchungsausschuss einbringen. Die Person, die eine Beschwerde einbringt, sollte darauf vorbereitet sein, zu beschreiben, was genau passiert ist, wann und wo es geschehen ist, wie oft und ob es Zeugen, schriftliche oder andere Beweise gibt.

Im Fall von körperlicher oder sexueller Gewalt oder Übergriffen ist die BHI verpflichtet, dem nationalen Rechtsrahmen entsprechend den Fall an die gesetzlichen Behörden zu verweisen.



## Zusammentreten des Untersuchungsausschusses

Der Untersuchungsausschuss wird eine Beratung über einen Fall innerhalb von 24 Stunden einberaumen und eine Person benennen, die federführend die Untersuchung der Beschwerde leitet.

## Suspendierung der beschuldigten Person von BHI-/geförderten Veranstaltungen



Der Untersuchungsausschuss kann beschließen, die Teilnahme der beschuldigten Person an BHI-/geförderten Veranstaltungen auszusetzen, während die Untersuchung stattfindet. Eine solche Suspendierung greift mit sofortiger Wirkung und wird diskret und sensibel durchgeführt.

## Untersuchung der Beschwerde



Zunächst wird das damit beauftragte Mitglied des Untersuchungsausschusses mit der Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, ein Gespräch führen, entweder persönlich oder über elektronische Mittel, und bewerten, ob Gründe vorliegen, eine Untersuchung wegen vermutetem inakzeptablem Verhalten durchzuführen. Den anderen Mitgliedern im Untersuchungsausschuss wird Bericht erstattet, woraufhin sie dann entscheiden, ob die Untersuchung zulässig ist und angestoßen wird.



Wenn eine Untersuchung beschlossen wird, findet daraufhin ein Gespräch zwischen dem Mitglied des Untersuchungsausschusses und der beschuldigten Person statt, sowie mit Zeugen, falls welche benannt worden sind. Die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, und die beschuldigte Person haben das Recht, falls gewünscht im Beisein ihrer Gewerkschaft oder eines anderen Vertreters befragt zu werden. Alle Personen, mit denen Gespräche geführt werden, haben das Recht, ihre Aussagen zu prüfen, nachdem sie vom Untersuchenden aufgenommen wurden, damit die Genauigkeit gegeben ist, und werden gebeten, mit ihrer Unterschrift unter der Aussage deren Korrektheit zu bestätigen. Die Person, die die Untersuchung durchführt, sammelt außerdem weitere Fakten, prüft Aufzeichnungen oder andere Beweise, um innerhalb von 14 Tagen einen Bericht vorzubereiten, der folgendes umfasst:

- ▶ eine Beschreibung der Anschuldigungen;
- ▶ die Reaktion der beschuldigten Person darauf;

- ▶ eine Zusammenfassung aller Informationen und Fakten, die (gegebenenfalls) von Zeugen genannt wurden; und
- ▶ eine Entscheidung darüber, ob angesichts der Wahrscheinlichkeiten ein Fall von Diskriminierung oder Belästigung gegeben ist.

Dieser Bericht wird dann allen an der Untersuchung beteiligten Personen zugehen. Auch die beiden betroffenen Personen erhalten eine Kopie. Falls dies gewünscht ist, wird die Identität der Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, oder die der Zeugen geheim gehalten.



## Kommunikation der Entscheidung



Alle Mitglieder des Untersuchungsausschusses kommen zusammen (persönlich oder bei einer Telefonkonferenz) und treffen die Entscheidung, ob die Beschwerde den Grundsätzen entspricht oder nicht. Diese Entscheidung wird im Konsensverfahren getroffen, oder, falls dies nicht möglich ist, durch einfache Mehrheit. Wenn die Beschwerde aufrecht erhalten wird, sprechen die Mitglieder des Untersuchungsausschusses Handlungsempfehlungen aus.

Die beiden betroffenen Personen werden über die Entscheidung schriftlich informiert und, wenn möglich, auch mündlich. Wenn der Fall Bestand hat, wird die Person, die die Tat begangen hat, für die nächsten 12 Monate von allen BHI-/geförderten Veranstaltungen ausgeschlossen. Wo dies zutreffend ist, wird der Bericht an die Organisation weitergeleitet, bei der die Person, die die Tat begangen hat, Mitglied ist, zusammen mit Empfehlungen für mögliche zusätzliche Strafen, angemessene Schulung oder andere Formen der Unterstützung.

Wenn sich herausstellt, dass die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, mit böswilliger Absicht falsche Angaben gemacht hat, mit dem Ziel, der beschuldigten Person Schaden zuzufügen, wird der Untersuchungsbericht an die Organisation weitergeleitet, bei der die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat, Mitglied ist, zusammen mit Empfehlungen für mögliche Strafen.

Die Person, die die Tat begangen hat, hat das Recht, beim BHI-Weltvorstand Berufung einzulegen; der Weltvorstand ist die letzte Exekutivinstanz und seine Entscheidung ist bindend.

Im Falle wiederholter Vergehen kann der Untersuchungsausschuss die Empfehlung aussprechen, dass die entsprechende Person für eine unbegrenzte Dauer von allen BHI-/geförderten Veranstaltungen ausgeschlossen wird.



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

Die BHI ist die globale Gewerkschaftsföderation, die freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern aus den Bereichen Bau, Baumaterialien, Holz, Forst und damit verbundenen Sektoren zusammenschließt.

Die BHI vereint etwa 334 Gewerkschaften, die rund 12 Millionen Mitglieder in 130 Ländern repräsentieren. Sitz der Hauptgeschäftsstelle ist Genf in der Schweiz, Regionalbüros befinden sich darüber hinaus in Panama, Malaysia und Südafrika

Unsere Mission besteht in der Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte sowie der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Sektoren. Dabei verfolgt die BHI vor allem einen rechtsbasierten Ansatz. Wir vertreten die Ansicht, Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte – basierend auf Gleichheit, Solidarität und Demokratie. Zudem glauben wir, dass Gewerkschaften für eine gute Unternehmensführung unverzichtbar sind.

Zu den Zielen der BHI gehören 1) die Förderung und Verteidigung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte; 2) die Förderung der Gewerkschaftsstärke; 3) die Förderung einer stabilen und hohen Beschäftigungsquote in unseren Sektoren; und 4) die Einflussnahme auf die Politik sowie die Stärkung der Kompetenzen von Institutionen und dreiseitigen Strukturen in unseren Sektoren.