

Translation of the English MEDAIR e.V Policy on Preventing Harassment v3.0 – Aug 2020

Richtlinie

MEDAIR e.V. bietet ein sicheres Umfeld für alle Mitarbeitenden, das frei von Diskriminierung jeglicher Art und frei von Belästigung am Arbeitsplatz ist, einschließlich sexueller Belästigung. MEDAIR e.V. verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Belästigung am Arbeitsplatz, nimmt alle Vorfälle ernst und geht allen Belästigungsvorwürfen umgehend nach. Jede Person, die nachweislich eine andere Person belästigt hat, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die bis zur Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis oder zur Beendigung jeglicher Zusammenarbeit reichen können. Alle Beschwerden über Belästigung werden ernst genommen und mit Respekt und Vertraulichkeit behandelt. MEDAIR e.V. duldet keine Vergeltungsmaßnahmen für die Einreichung einer Beschwerde oder die Bereitstellung von Informationen oder Unterstützung bei der Bearbeitung der Beschwerde.

Wer wir sind

MEDAIR e.V. ist eine unparteiische, unabhängige und neutrale internationale Hilfsorganisation, die sich der Rettung von Leben und der Linderung menschlichen Leids an einigen der entlegensten und am stärksten verwüsteten Orten der Welt verschrieben hat. Wir erreichen Menschen in unterversorgten Gemeinden, die von Naturkatastrophen, Konflikten und anderen Krisen betroffen sind. Auf diese Weise helfen wir Menschen, sich in Würde zu erholen und Fähigkeiten zu entwickeln, um eine bessere Zukunft aufzubauen. Als deutscher Verein ist MEDAIR e.V. ein unabhängiges Mitglied der weiteren Medair-Familie humanitärer Organisationen, die 1989 in der Schweiz gegründet wurde.

Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für:

- Alle Mitarbeiter von MEDAIR e.V., die Mitglieder des Vereins MEDAIR e.V., den Vorstand, den Beirat, Berater, Auftragnehmer, Freiwillige, Praktikanten, Personen oder Organisationen mit kurz- oder langfristigen vertraglichen Verpflichtungen wie Dritte, Lieferanten, Agenten und Implementierungspartner sowie alle anderen Personen, die im Namen von MEDAIR e.V. handeln ("Vertreter"). Wir verlangen, dass unsere Implementierungspartner diese Richtlinie befolgen oder über eine eigene Richtlinie mit einem gleichwertigen hohen Standard und Nulltoleranz gegenüber Belästigung verfügen.
- Alle Verhaltensweisen am Arbeitsplatz sowie an Orten außerhalb der Geschäftsräume, wie z. B. in Unterkünften, bei arbeitsbezogenen gesellschaftlichen Veranstaltungen vor Ort oder außerhalb, bei Konferenzen und überall dort, wo sich die Vertreter aufgrund ihrer Aufgaben aufhalten können.
- Alle Aspekte der Beschäftigung - Einstellung und Auswahl, Bedingungen und Leistungen, Ausbildung und Beförderung, Aufgabenzuweisung, Schichten, Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen, Arbeitsbelastung, Ausrüstung und Transport.

- Die Behandlung von Begünstigten, anderen Vertretern und anderen Mitgliedern der Öffentlichkeit, denen die Vertreter bei der Ausübung ihrer Aufgaben begegnen.

Von den Vertretern wird erwartet, dass sie alle Aspekte dieser Richtlinie lesen, verstehen und befolgen. Wenn die Vertreter nicht lesen können, müssen die Implementierungspartner von MEDAIR e.V. sicherstellen, dass ihnen die Richtlinie in einer Sprache erklärt wird, die sie verstehen.

Definition von Belästigung

Belästigung ist jedes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Die Belästigung kann verbal, nonverbal oder physisch erfolgen. Sie umfasst jegliches Verhalten, das bedroht, einschüchtert oder Zwang ausübt.

Verbale Belästigung umfasst unter anderem beleidigende oder unerwünschte Äußerungen über die Nationalität, Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, Schwangerschaft, das Alter, den Körper, eine Behinderung, das Aussehen, die sexuelle Identität oder den Familienstand einer Person, einschließlich Epitheta (z. B. Spitznamen, Beschreibungen, Etiketten), Verunglimpfungen und negativer Stereotypisierung.

Nonverbale Belästigung umfasst u. a. Handlungen, Gesten oder die Verbreitung, Zurschaustellung oder Diskussion von schriftlichem oder grafischem Material, das eine Person oder Gruppe aufgrund ihrer Nationalität, Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Ausrichtung, Schwangerschaft, ihres Alters, ihrer körperlichen Verfassung, einer Behinderung, ihres Aussehens, ihrer sexuellen Identität oder ihres Familienstands lächerlich macht, verunglimpft, beleidigt, herabsetzt oder Feindseligkeit, Abneigung oder Respektlosigkeit gegenüber ihr zeigt.

Es gibt viele Formen der körperlichen Belästigung und Diskriminierung, die am Arbeitsplatz auftreten können. Im Allgemeinen stellt ein Verhalten eine körperliche Belästigung dar, wenn es sich auf die Beschäftigung eines Mitarbeiters auswirkt, seine Leistung beeinträchtigt oder ein feindseliges, einschüchterndes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Beispiele hierfür sind unter anderem das Berühren der Kleidung, der Haare, des Gesichts oder der Haut eines Mitarbeiters von MEDAIR e.V. oder einschüchternde Gesten gegenüber dem Mitarbeiter.

Definition von sexueller Belästigung

*„Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Ersuchen um sexuelle Gefälligkeiten, verbales oder körperliches Verhalten oder Gesten sexueller Natur, bei denen vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sie eine andere Person verletzen oder erniedrigen.“**

*Quelle: UNHCR policy on Sexual Harassment

Sexuelle Belästigung kann die Form eines einzelnen Vorfalls haben. Sexuelle Belästigung kann zwischen Personen des anderen oder des gleichen Geschlechts stattfinden. Sowohl Männer als auch Frauen können entweder Opfer oder Täter sein.

Nur weil jemand zum Zeitpunkt des unangemessenen Verhaltens am Arbeitsplatz keine Einwände erhebt, bedeutet dies nicht, dass er mit dem Verhalten einverstanden ist.

Sexuelle Belästigung kann körperlich, mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie kann unter anderem Folgendes umfassen:

- Kommentare über das Privatleben oder das Aussehen einer Person
- sexuell anzügliches Verhalten wie Anstarren oder Anschmachten
- sich an jemanden heranpirschen, ihn berühren, streicheln oder umarmen
- sexuell anzügliche Kommentare oder Witze
- Anzeigen von anzüglichen Bildschirmschonern, Fotos, Kalendern oder Gegenständen
- wiederholte unerwünschte Aufforderungen zur Kontaktaufnahme oder wiederholte unerwünschte Aufforderungen, Kontakte zu knüpfen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- sexuell eindeutige Beiträge in sozialen Netzwerken
- Beleidigungen oder Sticheleien sexueller Art
- aufdringliche Fragen oder Äußerungen über das Privatleben einer Person
- Versenden von sexuell eindeutigen E-Mails oder Textnachrichten
- unangemessene Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufrufen von sexuell eindeutigen Internetseiten
- Verhalten, das auch strafrechtlich als Straftat betrachtet werden kann, wie körperlicher Angriff, unsittliche Entblößung, sexuelle Nötigung, Stalking oder obszöne Mitteilungen

Sexuelle Belästigung findet am Arbeitsplatz statt, wenn sie bei der Arbeit, bei arbeitsbezogenen Veranstaltungen, zwischen Personen, die denselben Arbeitsplatz teilen, oder zwischen Kollegen außerhalb der Arbeit auftritt. Wenn es vorkommt, dass Kollegen eine Liebesbeziehung haben, kann dies die Grenzen des akzeptablen Verhaltens verwischen. Mitarbeiter, die in einer solchen Beziehung leben, werden aufgefordert, dies ihren Vorgesetzten und Kollegen mitzuteilen, um Missverständnisse zu vermeiden.

Verhinderung von Belästigung

MEDAIR e.V. hat sich verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Belästigung so weit wie möglich verringern. Daher verpflichtet sich MEDAIR e.V. zu gründlichen Einstellungspraktiken und zur Schulung der Mitarbeiter. MEDAIR e.V. erwartet von seinen Implementierungspartnern, dass sie sich an die Best-Practice-Leitlinien zur Verhinderung von Belästigung halten, wie sie beispielsweise in der IASC [Summary of Good Practices](#) zu finden sind.

- **Schulung** - MEDAIR e.V. verlangt von allen seinen Vertretern und Mitarbeitern sowie von seinen Implementierungspartnern ein kontinuierliches Schulungsprogramm zur Verhinderung von Belästigung sowie zu anderen Sicherheitsfragen und Verstößen gegen den Verhaltenskodex. Alle neu eingestellten Mitarbeiter sollten innerhalb der dreimonatigen Einarbeitungszeit in der Verhinderung von Belästigung geschult werden. In den Schulungsunterlagen von MEDAIR e.V. zum Thema Belästigung und in dieser Richtlinie wird

die Definition von Belästigung und die Tatsache, dass MEDAIR e.V. dies nicht toleriert, deutlich gemacht: z.B. Ermittlerschulung, Kinderschutzschulung, Schutzschulung, UN-Schulungen usw.

- **Einstellungsverfahren** - Einstellungspraktiken, die das Risiko der Belästigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, berücksichtigen, sind von entscheidender Bedeutung. Von MEDAIR e.V. und unseren Implementierungspartnern wird erwartet, dass sie alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um zu verhindern, dass ungeeignete Personen eingestellt werden. Dazu gehört die Überprüfung und Durchführung einer Due-Diligence-Prüfung nicht nur bei potenziellen Neueinstellungen, sondern auch bei potenziellen Vertretern, die nicht dem normalen Einstellungsverfahren unterliegen (d. h. Freiwillige, Auftragnehmer und Vertragsarbeiter). Sowohl MEDAIR e.V. als auch die Implementierungspartner sollten im Rahmen des Einstellungsverfahrens ein strenges Prüfverfahren durchführen. Soweit dies nach nationalem Recht möglich ist, sollte die Rekrutierung daher Folgendes umfassen:
 - Stellen Sie in einem Vorstellungsgespräch Fragen zu Belästigung und ethischem Verhalten und halten Sie die Antworten zu Protokoll. Beispiele für geeignete Fragen für ein Vorstellungsgespräch finden Sie im Anhang der Richtlinie von MEDAIR e.V. zur Verhinderung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch.
 - Verfolgen Sie stets die Referenzen und stellen Sie den Referenzpersonen Fragen zum persönlichen Verhalten, zur Einstellung und zum Verhalten des potenziellen Mitarbeiters
 - Systematische Untersuchung von Lücken in der Beschäftigungsgeschichte (da diese ein Hinweis auf Fehlverhalten sein könnten).
 - Führen Sie eine Strafregisterprüfung durch, wenn dies nach nationalem Recht vorgeschrieben ist, um zu verhindern, dass ein Kandidat mit einem Strafregistereintrag oder einer Referenz, die auf unethisches Verhalten schließen lässt, eingestellt wird
 - Bemühen Sie sich um ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitarbeitern in allen Positionen

Wenn ein Mitarbeiter eingestellt wird, sollte er bei seiner Einarbeitung in Anwesenheit der Personalabteilung die Erklärung unterzeichnen, dass er die folgenden Richtlinien von MEDAIR e.V. (oder die entsprechenden Richtlinien des Implementierungspartners) verstanden hat: Ethikkodex, Verhinderung von sexuellem Missbrauch und sexueller Ausbeutung, Verhinderung von sexueller Belästigung und die Richtlinie zum Schutz von Kindern.

- **Mögliche Konsequenzen einer Belästigung oder sexuellen Belästigung sind weithin bekannt** - die Nulltoleranz von MEDAIR e.V. gegenüber Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, bedeutet, dass jeder Vertreter von MEDAIR e.V. oder Implementierungspartner, der sich eines solchen Verhaltens schuldig macht, mit ernsthaften Konsequenzen rechnen muss, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Arbeitsvertrags und gegebenenfalls zur Befassung der zuständigen Justizbehörden. Diese

Konsequenzen werden in den von MEDAIR e.V. verwendeten Schulungsunterlagen klar kommuniziert.

- **Klare, sichere und reaktionsschnelle Meldemechanismen sind vorhanden und werden der lokalen Gemeinschaft wirksam mitgeteilt** - MEDAIR e.V. erkennt an, dass ein klarer, gut kommunizierter, sicherer und reaktionsschneller Meldemechanismus und Richtlinien für die Meldung von und die Reaktion auf Belästigung auch als wichtige Präventionsmaßnahme dienen.

Meldung von Belästigung

Informeller Beschwerdemechanismus

Jede Person, die belästigt wird, einschließlich sexueller Belästigung, sollte dem mutmaßlichen Belästiger mitteilen, dass das Verhalten unerwünscht ist. Dies ist als informeller Ansatz zu betrachten. Das Opfer kann auch einen anderen Kollegen oder seinen direkten Vorgesetzten als Zeugen hinzuziehen, wenn es den mutmaßlichen Belästiger über sein unerwünschtes Verhalten informiert.

MEDAIR e.V. ist sich darüber im Klaren, dass Belästigung in ungleichen Beziehungen auftreten kann (z. B. zwischen einem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter) und dass es dem Opfer möglicherweise nicht möglich ist, den mutmaßlichen Belästiger direkt zu informieren. Das Opfer kann sich an seine Kontaktstelle in der Personalabteilung wenden, um den mutmaßlichen Belästiger informell über sein unerwünschtes Verhalten zu informieren.

Bei diesem informellen Verfahren fungiert die Personalsachbearbeiterin/der Vorgesetzte als Vermittler und wird:

- die nächsten Schritte dieser informellen Beschwerde mit dem Opfer erörtern und vereinbaren, wobei er/sie davon ausgeht, dass die Entscheidung, die Angelegenheit informell zu lösen, ihn/sie nicht daran hindert, eine formelle Beschwerde einzulegen, wenn er/sie mit dem Ergebnis des informellen Verfahrens nicht zufrieden ist.
- die Entscheidung des Opfers respektieren.
- dem mutmaßlichen Belästiger Gelegenheit zu geben, auf die Beschwerde zu reagieren.
- sicherstellen, dass der mutmaßliche Belästiger den Beschwerdemechanismus versteht.
- die Diskussion zwischen beiden Parteien erleichtern, um eine informelle Lösung zu erreichen, die für den Beschwerdeführer akzeptabel ist.
- sicherstellen, dass der mutmaßliche Belästiger die Konsequenzen versteht, wenn er das unerwünschte Verhalten nicht einstellt (d.h. der formelle Beschwerdemechanismus wird ausgelöst).
- sicherstellen, dass ein vertrauliches Protokoll über die Vorgänge geführt wird. nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens dafür zu sorgen, dass das Verhalten eingestellt wird; sicherstellen, dass dies zügig und innerhalb von 15 Tagen nach Einreichung der Beschwerde geschieht

Formeller Beschwerdemechanismus

Wenn das Opfer eine formelle Beschwerde einreichen möchte oder wenn der informelle Beschwerdemechanismus nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis für das Opfer geführt hat, sollte der formelle Beschwerdemechanismus genutzt werden, um die Angelegenheit zu klären.

Schritt 1: Das Opfer sollte eine schriftliche Beschwerde wegen Belästigung bei den folgenden benannten Personen einreichen:

- Bei MEDAIR e.V. sind die benannten Personen die beiden geschäftsführenden Direktoren.
- In Fällen, in denen einer der beiden geschäftsführenden Direktoren involviert ist, sind die benannten Personen der Vorstandsvorsitzende und der Ethics Focal Point im Vorstand.
- Bei den Implementierungspartnern von MEDAIR e.V. sollten formelle Beschwerden über die von diesem Partner benannten Kanäle eingereicht werden. Erfolgt keine Reaktion, kann MEDAIR e.V. unter notify-germany@medair.org informiert werden.

Schritt 2: Wenn die benannte(n) Person(en) eine Beschwerde über Belästigung erhält/erhalten, wird er/sie:

- sofort die Daten, Uhrzeiten und Fakten des Vorfalls/der Vorfälle festhalten.
- die Meinung des Opfers darüber einholen, welches Ergebnis es wünscht.
- sicherstellen, dass das Opfer die Verfahren der Organisation zur Bearbeitung der Beschwerde versteht.
- die nächsten Schritte der formellen Beschwerde besprechen und vereinbaren
- sicherstellen, dass das Opfer weiß, dass es die Beschwerde außerhalb der Organisation über den entsprechenden nationalen/gesetzlichen Rahmen einreichen kann.

Schritt 3: Die benannten Personen können die Angelegenheit direkt untersuchen oder die Angelegenheit an einen internen oder externen Untersuchungsausschuss weiterleiten, der sich aus zwei oder drei weiteren Personen zusammensetzt, wie in dieser Richtlinie vorgesehen. Der Untersuchungsausschuss wird nach Geschlechtern ausgewogen besetzt sein.

Die Personen, die die Untersuchung durchführen, werden:

- das Opfer und den mutmaßlichen Belästiger getrennt befragen und sicherstellen, dass sie ihre Rechte kennen und den Ablauf der Untersuchung verstehen
- den mutmaßlichen Belästiger vor Vergeltungsmaßnahmen warnen und sicherstellen, dass er/sie versteht, dass MEDAIR e.V. in dieser Hinsicht keine Toleranz zeigt. Jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen, nachdem eine Anschuldigung erhoben wurde (unabhängig davon, ob sich die Anschuldigung letztendlich als wahr oder falsch herausstellt), ist ein Grund für eine sofortige

Entlassung, sofern dies nach nationalem Recht zulässig ist. Zu den Vergeltungsmaßnahmen gehören u. a. das Sprechen mit Kollegen über den Vorfall, die Verbreitung von Gerüchten über das mutmaßliche Opfer, die Belästigung des Opfers, damit es seine Anschuldigung zurückzieht usw. Der Beschuldigte muss den Fortgang der Untersuchung zulassen.

- andere relevante Dritte getrennt befragen.
- entscheiden, ob der mutmaßliche Belästiger von seiner Funktion entbunden oder für die Dauer der Ermittlungen beurlaubt werden soll.
- entscheiden, ob es genügend Beweise gibt, die den Vorwurf der Belästigung stützen/bestätigen.
- einen Bericht erstellen, in dem die Ermittlungen, die Ergebnisse und etwaige Empfehlungen im Einzelnen aufgeführt sind.

Schritt 4: Die benannten Personen werden:

- wenn die Belästigung stattgefunden hat, in Absprache mit dem Opfer entscheiden, welche Abhilfemaßnahmen für das Opfer angemessen sind (z. B. eine Entschuldigung, eine Änderung der Arbeitsbedingungen, eine Schulung für den Belästiger, eine Disziplinarmaßnahme, eine Suspendierung, eine Entlassung).
- wenn nicht festgestellt werden kann, dass die Belästigung stattgefunden hat, Empfehlungen aussprechen, um das ordnungsgemäße Funktionieren des Arbeitsplatzes sicherzustellen.
- Wenn sich herausstellt, dass die Beschwerde falsch oder erfunden war, muss das mutmaßliche Opfer mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen.
- Den mutmaßlichen Belästiger über die Ergebnisse der Untersuchung und die Empfehlungen informieren.
- dafür sorgen, dass die Empfehlungen umgesetzt werden, dass das Verhalten eingestellt wird, wenn der Belästiger nicht entlassen wird, und dass das Opfer versteht, dass das Ergebnis sich auf die Verbesserung/Gewährleistung von Schutz, Sicherheit und Geborgenheit bezieht. Wenn der Belästiger entlassen wurde, wird die Organisation ihr Bestes tun, um das Opfer dabei zu unterstützen, sich sicher zu fühlen.
- alle getroffenen Maßnahmen in der Fallakte festhalten
- sicherstellen, dass alle Unterlagen zu der Angelegenheit vertraulich behandelt werden.

Die benannten Personen sollten dafür sorgen, dass das Verfahren so schnell wie möglich abgewickelt wird, möglichst innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Einreichung der Beschwerde. Dauert es länger als 15 Arbeitstage, werden die Parteien darüber informiert.

Alle Beschwerden über Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) werden ernst genommen und sowohl von den Opfern als auch von den mutmaßlichen Belästigern mit Respekt und Vertraulichkeit behandelt. Alle Fälle werden auch in Übereinstimmung mit den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen behandelt. Beide oben genannten Mechanismen setzen voraus, dass

das Opfer bereit ist, sich auszuweisen. Wenn das Opfer anonym bleiben möchte, wird MEDAIR e.V. den Vorwürfen der Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) dennoch nachgehen, soweit dies möglich ist. Opfer, die anonym bleiben, müssen sich darüber im Klaren sein, dass dies die Möglichkeiten von MEDAIR e.V. einschränkt, die mutmaßliche Belästigung zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Einspruchsverfahren

Sowohl das Opfer als auch der mutmaßliche Belästiger haben das Recht, gegen das Ergebnis des formellen Beschwerdeverfahrens Einspruch einzulegen. Sie sollten innerhalb von 5 Arbeitstagen nach der in Schritt 4 getroffenen Entscheidung einen schriftlichen Antrag auf Einspruch an den Ethics Focal Point und den Vorsitzenden des Vorstands richten. Der Ethics Focal Point und der Vorsitzende prüfen die Angelegenheit und legen ihre Feststellungen und ihre Entscheidung innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Eingang des Beschwerdeantrags vor. Ihre Entscheidung ist endgültig.

Berichterstattung durch Dritte

Eine dritte Person ist eine Person, die sexuelle Belästigung meldet, aber weder das Opfer noch der mutmaßliche Täter ist. Diese Person kann von dem Opfer über die Belästigung informiert worden sein oder sie aus erster Hand miterlebt haben. MEDAIR e.V. ermutigt Drittpersonen, sich an einen der Mitarbeiter zu wenden, die für die Entgegennahme von Beschwerden über sexuelle Belästigung zuständig sind. Sie können ihre Meldung auch über die vertrauliche E-Mail-Adresse notify-germany@medair.org einreichen.

Externe Beschwerdemechanismen

Eine Person, die sexueller Belästigung oder einer anderen Form von körperlicher Belästigung ausgesetzt war, kann sich auch außerhalb von MEDAIR e.V. beschweren, indem sie rechtliche Schritte einleitet oder bei den zuständigen staatlichen Behörden Anzeige erstattet. Diese externe Beschwerde hindert MEDAIR e.V. nicht daran, eine interne Untersuchung durchzuführen.

Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen

Wer sich der Belästigung einer anderen Person, einschließlich der sexuellen Belästigung, schuldig gemacht hat, kann mit folgenden Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen belegt werden:

- mündliche oder schriftliche Verwarnung
- negative Leistungsbeurteilung
- Degradierung, Suspendierung, Entlassung (sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beziehung zur MEDAIR e.V.)

Die Art der Sanktionen hängt von der Schwere und dem Ausmaß der Belästigung ab.

Umsetzung dieser Richtlinie

Diese Richtlinie wird in vollem Umfang an alle relevanten Personen weitergegeben. Sie wird in Personalhandbücher und Informationspakete aufgenommen oder mit Querverweisen versehen. Alle neuen Mitarbeiter (und alle Vertreter, soweit dies möglich ist) werden im Rahmen ihrer Einarbeitung in die Organisation in dieser Richtlinie geschult. Es liegt in der Verantwortung jedes Managers sicherzustellen, dass alle seine Mitarbeiter mit dieser Richtlinie vertraut sind.

MEDAIR e.V. verlangt von allen Mitarbeitern eine jährliche Auffrischungsschulung dieser Richtlinie.

Darüber hinaus fordert MEDAIR e.V. von seinen Umsetzungspartnern, dass sie das lokale nationale Recht berücksichtigen und einen geeigneten lokalen Rechtsbeistand hinsichtlich der Anwendbarkeit des lokalen nationalen Rechts konsultieren. In dem Maße, in dem diese Richtlinie mit nationalem Recht unvereinbar ist, hat das nationale Recht Vorrang.

Überwachung und Beurteilung

MEDAIR e.V. erkennt die Bedeutung der Überwachung dieser Belästigungsrichtlinie an und wird die Richtlinie jährlich bewerten, einschließlich der Sammlung von Informationen über ihre Wirksamkeit bei der Anwendung. Vorgesetzte, Manager und diejenigen, die für den Umgang mit Belästigungen verantwortlich sind, werden über die Einhaltung dieser Richtlinie berichten, einschließlich der Anzahl der Vorfälle, wie sie behandelt wurden und etwaiger Empfehlungen für Verbesserungen.