

THIS IS A  VIOLENCE AND HARASSMENT FREE ZONE

# ETUC Code of Conduct for Meetings, Events and Courses

Adopted during the Executive Committee meeting of 9-10 March 2020

**VIOLENCE  
AND HARASSMENT  
FREE ZONE**  
at work  
everywhere

CONFEDERATION **SYNDICAT  
EUROPÉEN**   
**TRADE UNION**

1

## INTRODUCTION

The ETUC has zero tolerance for any violence and any type of harassment including sexual harassment.

Violence and harassment in the world of work deprives people of their dignity, is incompatible with decent work. It is a threat to equality and equal opportunities and to safe, healthy, and productive working environments.

Violence, harassment and sexual harassment are contrary to trade union values and may prevent persons, particularly women, from participating and advancing in the labour movement.

As part of our ongoing commitment to create working environments that are free from violence, harassment and sexual harassment, the ETUC has adopted the following policy and procedure relating to our Congress, Steering, Executive and other committee meetings and events.

2

## AIM

The ultimate goal of this policy is to prevent incidences of violence, harassment and sexual harassment.

The ETUC is committed to organising events and other activities at which everyone can participate in an inclusive, respectful and safe environment. All members and participants at ETUC Congress, Executive, Steering and other meetings and events are expected to uphold this approach.

3

## APPLICABILITY

The ETUC code of conduct applies to all ETUC meetings, events and activities, including Congress, Executive and Committee meetings, conferences, assemblies, receptions, expert meetings, courses, workshops, side event, social events and any other type of event hosted, sponsored or organised in whole or in part by the ETUC wherever it may take place. The code of conduct applies to everyone participating in ETUC events and other ETUC activities. The ETUC code of conduct also applies in case an event or an activity is co-organized or co-sponsored together with another organisation.

4

## INTERACTION WITH AFFILIATES CODE OF CONDUCT

Affiliates will have their own code of conduct and those attending at ETUC meetings, events and activities will continue to benefit from their own organisations Code, policy and procedure, for example access to their person of confidence, representation by their union etc. This Code of Conduct does not replace the affiliates Codes rather it provides a bridge between affiliates codes, practices and procedures.

5

## EXPECTED CONDUCT

The ETUC expects all those involved in ETUC activities and events to uphold our trade union values and to work to achieve an environment that is free from violence, harassment and sexual harassment.

## 6

# PROHIBITED CONDUCT

Harassment constitutes unacceptable behaviour by one or more individuals and can take many different forms, some of which may be more easily identified than others. It can be a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment.

Harassment because of gender, gender identity, sexual orientation, physical ability, physical appearance, ethnicity, race, national origin, political affiliation, age, religion, class, and any other reason is unacceptable.

Sexual harassment is a particular form of harassment. It denotes any unwelcome conduct of a sexual nature. Such conduct may be of a verbal, non-verbal or physical nature, including written and electronic communications, and may occur between persons of the different and the same gender. Some examples include unwanted physical contact, suggestive texts or images, unwelcome sexually-charged comments or propositions.

## 7

# COMPLAINT PROCESS

It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all. Complaints should be made in the first instance as follows:

- ETUC Congress, Steering and Executive meetings and associated events to the President of the ETUC or to a person nominated by the President (this person will be sufficient standing and experience to deal with the matters);
- ETUC Committee meetings or events to the member of the Secretariat with responsibility for the Committee or event; or to a person nominated by the member of the Secretariat (this person will be of sufficient standing and experience to deal with the matters);

Complaints will be dealt with in a timely manner and in agreement with the parties and according to the guiding principles below. If necessary and agreed, external assistance or a 'person of confidence' may help. If it is established that harassment or sexual harassment has occurred, appropriate measures will be taken. This may include measures up to and including excluding persons who do not respect this policy from ETUC meetings and events.



## GUIDING PRINCIPLES FOR THE PROCEDURE

The procedure is by agreement and is carried out in a manner that respects fair procedures and the principles of natural justice.

Confidentiality will be assured in so far as it is reasonably practicable.

The terms of reference will be agreed and will set out the issues, objectives and scope of the procedure, its interaction with the affiliates own procedures and the languages and the relevant law that applies. The Terms of Reference should be clear and concise and not legalistic. It should be designed to fit the allegation and should include time frame, deadlines and the method of report.

Conciliation between the persons concerned is promoted but not required.

Everyone can be represented by their union during the process.

The procedure needs to strike a balance between involving the complainant and at the same time not expecting or making the complainant responsible for deciding the process, recommendations or outcomes.

The person undertaking the procedure will aim for agreement and will produce a report to the parties and the President or Secretariat member detailing the recommendations and outcome.

9

## DISPUTE ABOUT FACTS:

If there is a dispute about facts the President or member of the Secretariat may also choose to establish an up to five-person Commission of inquiry. The members must be of sufficient authority and unrelated to the organisations to which the person involved belongs and will undertake actions necessary to determine the facts such as:

- interview the parties directly involved separately;
- interview other relevant third parties separately;
- produce a report detailing the inquiry, findings and any recommendations;
- determine on balance of probabilities whether or not the incident(s) of harassment or sexual harassment took place;
- if the inquiry cannot determine, on the balance of probabilities, whether the harassment took place, recommendations can still be made.

10

## OUTCOMES AND REMEDIES

Appropriate remedies to be recommended can include for example an apology in the context of a consultation, training for the person in breach of this Code of Conduct, recommendation for discipline of the person by their union/ affiliate, prohibition on attending at ETUC meetings and events, or other appropriate remedies. Recommendations can also be made to the ETUC that aim to secure an environment free of violence, harassment and sexual harassment.

There will be follow up by the President with the affiliates to ensure that the recommendations are implemented.

11

## APPEAL

Any appeal is to the Steering Committee who will deal with the matter in a confidential manner, this may include the establishment of an up to five-person committee for consideration of the appeal and their decision is final.

12

## FINAL POINTS

This policy does not replace legal responsibilities of the ETUC, it may be that these responsibilities change according to the relevant jurisdiction. The ETUC will report serious incidents to the appropriate authorities.

This Code of Conduct does not replace the right of a person to refer the matter to a criminal or other authority.

This Code of Conduct does not replace the responsibilities or obligations on employers to ensure that their workers are protected from violence, harassment and sexual harassment at work and to manage their workers.

This policy will be interpreted and applied in a manner that supports our staff and their policy and procedures relating to the prevent of violence, harassment and sexual harassment at work.

**THIS IS A**  **VIOLENCE AND HARASSMENT FREE ZONE**

**CONFEDERATION**  
**SYNDICAT**  
**EUROPEAEN**  
**TRADE UNION** 



CECI EST UNE



**ZONE SANS  
VIOLENCE ET  
HARCÈLEMENT**

# **Code de conduite de la CES**

pour les Réunions,  
les Événements  
et les Formations

Adopté lors de la réunion du Comité Exécutif le 9 et 10 mars 2020

**ZONE  
SANS VIOLENCE  
ET HARCÈLEMENT**  
au travail  
partout

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN**  
**TRADE UNION**

# 1

## INTRODUCTION

La CES pratique la tolérance zéro envers toute forme de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail privent les personnes de leur dignité et sont incompatibles avec le travail décent et des environnements de travail sûrs, sains et productifs. Ils constituent une menace pour l'égalité des personnes et l'égalité des chances. Violence, harcèlement et harcèlement sexuel sont contraires aux valeurs syndicales et peuvent empêcher des personnes, singulièrement les femmes, de participer et d'évoluer au sein du mouvement syndical.

Conformément à notre engagement permanent en faveur de la création d'environnements de travail sans violence, harcèlement et harcèlement sexuel, la CES a adopté la politique et la procédure suivantes relatives à notre Congrès, aux réunions des Comités exécutif et de direction ainsi qu'à d'autres réunions de comité et d'événements.

# 2

## OBJECTIF

Le but ultime de cette politique est de prévenir toute situation de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel.

La CES est attachée à l'organisation d'événements et autres activités auxquelles chacune et chacun peut participer dans un environnement inclusif, respectueux et sûr. Tous les membres et participants au Congrès, Comités exécutif et de direction ainsi qu'à d'autres réunions et événements sont tenus de soutenir cette approche.

3

## CHAMP D'APPLICATION

Le code de conduite de la CES s'applique à l'ensemble des réunions, événements et activités de la CES, y compris le Congrès, les Comités exécutif et de direction, les conférences, assemblées, réceptions, réunions d'experts, formations, séminaires, activités en marge, événements sociaux et tout autre type d'événement accueilli, parrainé ou organisé en tout ou partie par la CES quel que soit l'endroit où il a lieu. Le code de conduite s'applique à chaque personne participant à des événements ou d'autres activités de la CES. Il s'applique également dans le cas où un événement ou une activité est co-organisé ou coparrainé avec une autre organisation.

4

## INTERACTION AVEC LE CODE DE CONDUITE DES AFFILIÉS

Les affiliés disposant de leur propre code de conduite et participant à des réunions, événements et activités de la CES continueront à dépendre du code, de la politique et des procédures de leurs organisations respectives, par exemple concernant l'accès à leur personne de confiance, la représentation par leur syndicat, etc. Ce code de conduite ne remplace pas les codes des affiliés mais établit un pont avec leurs codes, pratiques et procédures.

5

## COMPORTEMENT ATTENDU

La CES attend de toute personne impliquée dans des activités ou événements de la CES qu'elle respecte nos valeurs syndicales et participe au maintien d'un environnement sans violence, harcèlement sexuel.

## 6

# COMPORTEMENT INTERDIT

Le harcèlement est un comportement inacceptable de la part d'une ou de plusieurs personnes qui peut revêtir des formes très différentes dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. Il peut s'agir d'une série de comportements et de pratiques inadmissibles, ou de menaces, qu'ils soient isolés ou répétés, visant à, ayant pour conséquence ou étant susceptibles de causer des dommages physiques, psychologiques, sexuels ou économiques et comprenant la violence et le harcèlement basés sur le genre.

Le harcèlement en raison du genre, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, des aptitudes physiques, de l'apparence physique, de l'origine ethnique, de la race, de la nationalité, de l'affiliation politique, de l'âge, de la religion, de la classe sociale ou de toute autre raison est inacceptable.

Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement consistant en une conduite importune de nature sexuelle. Une telle conduite peut être verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites ou électroniques, et peut intervenir entre personnes de même sexe ou de sexes différents. Il peut notamment s'agir de contacts physiques non désirés, de textes ou d'images suggestifs, de commentaires ou de propositions malvenus à connotation sexuelle.

## 7

# PROCESSUS DE PLAINTE

Il est de l'intérêt de toutes les parties de procéder avec la discrétion nécessaire afin de protéger la dignité et la vie privée de chacun. En première instance, les plaintes doivent être déposées comme suit :

- Congrès, réunions des Comités de direction et exécutif et événements associés de la CES : auprès du Président (cette personne aura une position et une expérience suffisantes pour traiter de ces questions);
- Réunions ou événements des comités de la CES : auprès du membre du Secrétariat responsable du comité ou de l'événement ou auprès d'une personne désignée par le membre du Secrétariat (cette personne aura une position et une expérience suffisantes pour traiter de ces questions);

Les plaintes seront traitées en temps opportun et en accord avec les parties selon les principes directeurs mentionnés ci-dessous. Si nécessaire et accepté, une aide extérieure ou une « personne de confiance » peut être utile. S'il est établi qu'un harcèlement de quelque nature que ce soit a eu lieu, des mesures appropriées seront prises. Celles-ci peuvent inclure des mesures allant jusqu'à exclure des réunions et des événements de la CES des personnes qui ne respectent pas cette politique.

## **PRINCIPES DIRECTEURS DE LA PROCÉDURE**

La procédure privilégie l'accord amiable et est menée de manière à respecter des pratiques éthiques et les principes de justice naturelle.

La confidentialité sera assurée dans toute la mesure du raisonnable.

Les termes de référence seront convenus et identifieront les problèmes, les objectifs et le champ d'application de la procédure, ses interactions avec les procédures propres des affiliés, les langues et le droit applicable. Les termes de référence doivent être clairs et concis sans être légalistes. Ils doivent être définis de manière à tenir compte des allégations de harcèlement et inclure un calendrier, des dates butoirs et la méthode de rapport.

La conciliation entre les personnes concernées est recommandée mais pas obligatoire.

Chaque partie peut être représentée par son syndicat durant la procédure.

La procédure doit respecter l'équilibre entre impliquer la partie plaignante et, en même temps, ne pas attendre ou faire en sorte que la partie plaignante doive décider du déroulement de la procédure, des recommandations et des résultats.

La personne en charge de la procédure aura pour but d'arriver à un accord et fera rapport aux parties ainsi qu'au Président ou au membre du Secrétariat en détaillant les recommandations et les résultats.

9

## DÉSACCORD À PROPOS DES FAITS

S'il y a désaccord à propos des faits, le Président ou le membre du Secrétariat peut également décider de mettre en place une commission d'enquête pouvant aller jusqu'à cinq personnes. Ses membres devront avoir suffisamment d'autorité et ne pas être liés aux organisations auxquelles appartiennent les parties à la cause et entreprendront les actions nécessaires afin de déterminer les faits, notamment:

- interviewer séparément les parties directement impliquées;
- interviewer séparément d'autres parties tierces concernées;
- produire un rapport détaillant l'enquête, les résultats et les recommandations;
- déterminer, tout bien considéré, s'il est ou non probable qu'un incident de harcèlement ou de harcèlement sexuel ait eu lieu;
- si l'enquête ne peut, par prépondérance des probabilités, établir qu'un cas de harcèlement a eu lieu, des recommandations peuvent toujours être faites.

10

## RÉSULTATS ET RÉPARATIONS

Les réparations appropriées pouvant être recommandées sont, par exemple, une excuse dans le contexte d'une consultation, une formation de la personne ayant agi en violation de ce code de conduite, une recommandation de mesures disciplinaires du syndicat ou de l'affilié à l'encontre de cette personne, l'interdiction de participer à des réunions et événements de la CES ou d'autres mesures adéquates. Des recommandations peuvent également être faites à la CES visant à assurer un environnement sans violence, harcèlement et harcèlement sexuel.

Un suivi sera assuré par le Président et les affiliés pour vérifier que les recommandations sont appliquées.

11

## APPEAL

Tout appel doit être adressé au Comité de direction qui traitera la question de manière confidentielle. Cela pourra notamment se faire par la mise en place d'une commission pouvant aller jusqu'à cinq personnes pour examiner l'appel. La décision de cette commission sera finale.

12

## DERNIERS POINTS

Cette politique ne remplace pas les responsabilités légales de la CES. Il est toutefois possible que ces responsabilités changent selon la juridiction compétente. La CES rapportera tout incident sérieux aux autorités concernées.

Ce code de conduite ne remet pas en cause le droit d'une personne à déférer l'affaire devant une instance pénale ou une autre autorité.

Ce code de conduite ne remplace pas les responsabilités ou obligations des employeurs en matière de gestion de leurs employés et de leur protection contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Cette politique sera interprétée et appliquée de manière à soutenir notre personnel ainsi que les politiques et procédures relatives à la prévention de la violence, du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail.

**CECI EST UNE**  **ZONE SANS  
VIOLENCE ET  
HARCÈLEMENT**

**CONFEDERATION**  
**SYNDICAT**  
**EUROPÉEN**   
**TRADE UNION**



DIES IST EINE



**GEWALT-UND  
BELÄSTIGUNGSFREIE  
ZONE**

# **EGB- Verhaltenskodex**

für Versammlungen,  
Veranstaltungen  
und Kurse

Verabschiedet auf der Sitzung des Exekutivausschusses vom 9.-10. März 2020

**GEWALT-UND  
BELÄSTIGUNGSFREIE  
ZONE**  
auf der Arbeit  
überall

**1**

## **EINLEITUNG**

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

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

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

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

**2**

## **ZIEL**

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

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

3

## **GELTUNGSBEREICH**

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

4

## **VERHALTENSKODEX FÜR DEN UMGANG MIT DEN MITGLIEDSVERBÄNDEN**

Mitgliedsverbände haben ihren eigenen Verhaltenskodex, und die Personen, die an Sitzungen, Veranstaltungen und Aktivitäten des EGB teilnehmen, unterstehen weiterhin dem Verhaltenskodex, den Richtlinien und Verfahren Ihres Verbands, beispielsweise hinsichtlich des Zugangs zu ihrer Vertrauensperson, der Vertretung durch ihre Gewerkschaft usw. Dieser Verhaltenskodex soll die Verhaltenskodizes der Mitgliedsverbände nicht ersetzen, sondern als Brücke zwischen den Verhaltenskodizes, Praktiken und Verfahren der Mitgliedsverbände dienen.

5

## **ERWARTETES VERHALTEN**

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

6

## VERBOTENES VERHALTEN

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

7

## BESCHWERDEVERFAHREN

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

- EGB-Kongress, Sitzungen von Exekutiv- und Lenkungsausschuss und damit verbundene Veranstaltungen: an den Präsidenten des EGB oder an eine vom Präsidenten ernannte Person (diese Person hat einen ausreichend hohen Rang und verfügt über genügend Erfahrung, um sich mit den Angelegenheiten zu befassen);
- EGB-Ausschusssitzungen oder Veranstaltungen: an das für den Ausschuss oder die Veranstaltung zuständige Mitglied des Sekretariats oder an eine vom Mitglied des Sekretariats ernannte Person (diese Person hat einen ausreichend hohen Rang und verfügt über genügend Erfahrung, um sich mit den Angelegenheiten zu befassen).

Beschwerden werden zeitnah, im Einvernehmen mit den Parteien und gemäß den nachfolgenden Leitlinien bearbeitet. Falls erforderlich und vereinbart, kann externe Hilfe oder eine „Vertrauensperson“ hinzugezogen werden. Wenn festgestellt wird, dass Mobbing oder sexuelle Belästigung stattgefunden hat, werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen können dazu führen, dass Personen, die diese Richtlinie missachten, von Sitzungen und Veranstaltungen des EGB ausgeschlossen werden.



## **LEITLINIEN FÜR DAS VERFAHREN**

Das Verfahren erfolgt einvernehmlich und wird so durchgeführt, dass faire Verfahren und die Grundsätze des Naturrechts gewahrt bleiben.

Vertraulichkeit wird gewährleistet, soweit dies zumutbar und vertretbar ist.

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

Eine Aussöhnung der betroffenen Personen wird zwar gefördert, aber nicht gefordert.

Jede Person kann während des Prozesses durch seine Gewerkschaft vertreten werden.

Das Verfahren muss ein Gleichgewicht finden: Einerseits muss die beschwerdeführende Person einbezogen werden, andererseits darf er jedoch nicht für die Entscheidung des Verfahrens, die Empfehlungen oder die Ergebnisse verantwortlich gemacht werden.

Die Person, die das Verfahren einleitet, strebt eine Einigung an und erstellt einen Bericht für die Parteien und den Präsidenten oder das Mitglied des Sekretariats, in welchem die Empfehlungen und Ergebnisse dargelegt werden.

**9**

## **STREIT ÜBER SACHVERHALTE**

Bei einem Streit über Sachverhalte kann der Präsident oder das Mitglied des Sekretariats auch eine bis zu fünfköpfige Untersuchungskommission einrichten. Die Mitglieder müssen ausreichend befugt sein und keinen Bezug zu den Organisationen haben, denen die betroffene Person angehört. Sie ergreifen die zur Ermittlung der Sachverhalte erforderlichen Maßnahmen wie:

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

**10**

## **ERGEBNISSE UND ABHILFEMAßNAHMEN**

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

Der Präsident wird sich mit den Mitgliedsverbänden kurzschließen, um sicherzustellen, dass die Empfehlungen umgesetzt werden.

**11**

## **EINSPRUCH**

Jeder Einspruch muss an den Lenkungsausschuss gerichtet werden, der die Angelegenheit vertraulich behandelt. In diesem Rahmen kann ein bis zu fünfköpfiger Ausschuss zur Prüfung des Einspruchs gebildet werden, der eine abschließende Entscheidung trifft.

**12**

## **SCHLUSSBEMERKUNGEN**

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

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

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

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

**DIES IST EINE**  **GEWALT-UND  
BELÄSTIGUNGSFREIE  
ZONE**

**CONFEDERATION**  
**SYNDICAT**  
**EUROPEAEN**   
**TRADE UNION**



QUESTA È UNA



**ZONA LIBERA  
DA VIOLENZA  
E MOLESTIE**

# **Codice di condotta CES**

per riunioni, eventi  
e corsi

Adottato alla riunione del Comitato Esecutivo del 9-10 marzo 2020

**ZONA LIBERA  
DA VIOLENZA  
E MOLESTIE**

**al lavoro  
ovunque**

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

# 1

## INTRODUZIONE

La CES ha una politica di tolleranza zero per qualsiasi tipo di violenza e molestie, incluse le molestie sessuali.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro privano le persone della loro dignità e sono incompatibili con un lavoro dignitoso. Sono una minaccia per l'uguaglianza, per le pari opportunità e per la sicurezza, salute e produttività degli ambienti di lavoro.

Violenza, molestie e molestie sessuali sono contrarie ai valori sindacali e possono impedire a chi ne è vittima, in particolare alle donne, di partecipare e progredire all'interno del movimento sindacale.

Nel quadro del suo costante impegno per la creazione di ambienti di lavoro privi di violenza, molestie e molestie sessuali, la CES ha adottato le seguenti politiche e procedure per le riunioni del Congresso, dei Comitati esecutivo e di direzione, e per le riunioni di altri comitati ed altri eventi.

# 2

## OBIETTIVO

L'obiettivo ultimo di questa politica è prevenire episodi di violenza, molestie e molestie sessuali.

La CES si impegna ad organizzare eventi ed altre attività cui tutti possano partecipare in un ambiente inclusivo, rispettoso e sicuro. Tutti i membri e i partecipanti al Congresso, al Comitato esecutivo e di direzione e ad altre riunioni ed eventi della CES hanno l'obbligo di rispettare questo approccio.

3

## APPLICABILITÀ

Il Codice di condotta della CES si applica a qualsiasi riunione, evento e attività della CES, incluse le riunioni del Congresso, del Comitato esecutivo e degli altri comitati, conferenze, assemblee, ricevimenti, riunioni di esperti, corsi, workshop, eventi collaterali, eventi sociali e qualsiasi altro tipo di evento ospitato, sponsorizzato o organizzato in tutto o in parte dalla CES, ovunque esso si svolga. Il Codice di condotta vale per chiunque partecipi a eventi o ad altre attività della CES. Il Codice di condotta della CES si applica anche in caso di eventi o attività organizzati o sponsorizzati congiuntamente ad un'altra organizzazione.

4

## INTERAZIONE CON IL CODICE DI CONDOTTA DELLE ORGANIZZAZIONI AFFILIATE

Le organizzazioni affiliate hanno un proprio codice di condotta e i partecipanti alle riunioni, agli eventi e alle attività della CES continuano a fruire del codice, delle politiche e delle procedure delle rispettive organizzazioni, come ad esempio il ricorso alla propria persona di fiducia, alla rappresentanza da parte del proprio sindacato, ecc. Il presente Codice di condotta non sostituisce i codici degli affiliati, ma costituisce piuttosto un ponte tra i loro codici, prassi e procedure.

5

## CONDOTTA RICHIESTA

La CES si aspetta che tutti coloro che partecipano alle sue attività ed eventi difendano i valori sindacali comuni e lavorino per realizzare un ambiente privo di violenza, molestie e molestie sessuali.

## 6

### CONDOTTA VIETATA

Le molestie costituiscono un comportamento inaccettabile da parte di uno o più individui e possono assumere diverse forme, alcune delle quali più facilmente identificabili di altre. Le molestie, comprese le violenze e molestie sessuali, sono costituite da una serie di comportamenti e pratiche inaccettabili, reali o minacciati, occasionali o ripetuti, che intendono provocare, possono provocare, o provocano, danni fisici, psicologici, sessuali o economici. Le molestie legate al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'abilità fisica, all'aspetto fisico, all'etnia, alla razza, all'origine nazionale, all'appartenenza politica, all'età, alla religione, alla classe e a qualsiasi altro aspetto sono inaccettabili. Le molestie sessuali sono una particolare forma di molestia. Si tratta di un qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale. Possono assumere forma verbale, non verbale o fisica, comprese comunicazioni scritte o per via elettronica, e possono intervenire tra persone di sesso opposto o dello stesso sesso. Possono includere ad esempio contatti fisici indesiderati, testi o immagini allusivi, osservazioni o proposte sgradite a sfondo sessuale.

## 7

### PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

È interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per tutelare la dignità e la privacy di ognuno. In prima istanza, le segnalazioni devono essere effettuate come segue:

- Congresso della CES, riunioni dei Comitati esecutivo e di direzione ed eventi correlati: al Presidente della CES o a una persona da questi designata (che abbia autorità ed esperienza sufficienti per occuparsi di tali questioni);
- Riunioni o eventi dei comitati della CES: al membro del Segretariato incaricato del comitato o dell'evento in questione; o a una persona designata dal membro del Segretariato (che abbia autorità ed esperienza sufficienti per occuparsi di tali questioni).

Le segnalazioni saranno trattate tempestivamente, in accordo con le parti e secondo i principi guida riportati di seguito. Se necessario e concordato, possono essere d'aiuto un'assistenza esterna o una persona di fiducia. Se viene accertato che si sono verificate molestie o molestie sessuali, saranno adottate misure adeguate. Tali misure possono arrivare fino all'espulsione delle persone che non rispettano questa politica dalle riunioni e dagli eventi della CES.



## PRINCIPI GUIDA DELLA PROCEDURA

La procedura viene concordata e condotta nel rispetto di procedimenti equi e dei principi del diritto naturale.

La riservatezza è garantita nei limiti di quanto ragionevolmente possibile.

I termini di riferimento sono concordati e servono a stabilire i problemi, gli obiettivi e l'ambito della procedura, la sua interazione con le procedure degli affiliati, nonché le lingue e le legislazioni applicabili. I termini di riferimento devono essere chiari e concisi e non espressi in gergo giuridico. Devono essere concepiti sulla base dell'accusa e includere tempistiche, scadenze e modalità di notifica.

La conciliazione tra le persone interessate è promossa ma non necessaria.

Tutti possono essere rappresentati dal proprio sindacato durante la procedura.

Occorre trovare un equilibrio tra il coinvolgimento della persona che denuncia e, allo stesso tempo, evitare che questa si trovi ad essere o ad essere ritenuta responsabile di decidere la procedura, le raccomandazioni o i risultati.

La persona che intraprende la procedura cerca di arrivare ad un accordo e presenta una relazione alle parti e al Presidente o al membro del Segretariato, specificando raccomandazioni e risultati.

9

## CONTROVERSIE SUI FATTI

In caso di controversia sui fatti, il Presidente o il membro del Segretariato possono anche scegliere di istituire una commissione d'inchiesta composta da un massimo di cinque persone. Quest'ultime devono essere sufficientemente autorevoli e non legate all'organizzazione di appartenenza della persona interessata, e procedono agli interventi necessari per determinare i fatti, tra cui:

- interrogare separatamente le parti direttamente coinvolte;
- interrogare separatamente altri soggetti terzi pertinenti;
- redigere una relazione dettagliata dell'indagine, dei risultati e le eventuali raccomandazioni;
- stabilire, valutando le diverse probabilità, se il caso o i casi di molestie o molestie sessuali abbiano avuto luogo;
- se l'inchiesta non riesce a stabilire, in base alla valutazione delle probabilità, se il caso o i casi di molestie o molestie sessuali abbiano avuto luogo, si potranno comunque formulare delle raccomandazioni.

10

## RISULTATI E RIMEDI

I rimedi appropriati da raccomandare possono includere, ad esempio, che la persona in violazione del presente Codice di condotta presenti le sue scuse nel contesto di una consultazione, che venga sottoposta ad un percorso di formazione, che venga raccomandato alla sua organizzazione d'appartenenza di prendere provvedimenti disciplinari, che le sia vietato partecipare alle riunioni e agli eventi della CES, o altri rimedi appropriati. Si possono inoltre formulare raccomandazioni alla CES per garantire un ambiente privo di violenza, molestie e molestie sessuali.

Il Presidente verificherà con le organizzazioni affiliate l'attuazione delle raccomandazioni.

11

## RICORSO

Eventuali ricorsi dovranno essere presentati al Comitato di direzione che si occuperà della questione in maniera riservata, anche mediante la nomina di un comitato composto da un massimo di cinque persone. Questo Comitato si occuperà di esaminare il ricorso e la sua decisione è definitiva.

12

## PUNTI FINALI

La presente politica non sostituisce le responsabilità legali della CES e tali responsabilità possono cambiare a seconda della giurisdizione pertinente. La CES segnalerà gli incidenti gravi alle autorità competenti.

Il presente Codice di condotta non sostituisce il diritto di una persona di adire i tribunali penali o altre autorità preposte.

Il presente Codice di condotta non esenta i datori di lavoro dalla responsabilità e dall'obbligo di garantire che i loro lavoratori siano protetti da violenza, molestie e molestie sessuali sul lavoro e di gestire i loro lavoratori.

La presente politica sarà interpretata e applicata in modo da supportare il nostro personale, le politiche e le procedure in materia di prevenzione della violenza, delle molestie e delle molestie sessuali sul lavoro.

**QUESTA È UNA**  **ZONA LIBERA  
DA VIOLENZA  
E MOLESTIE**



ESTA ES UNA  ZONA LIBRE  
DE VIOLENCIA  
Y ACOSO

# Código de Conducta de la CES

para reuniones, actos  
y cursos

Adoptado durante la reunión del Comité Ejecutivo celebrada  
los días 9 y 10 de marzo de 2020

**ZONA LIBRE  
DE VIOLENCIA  
Y ACOSO**  
en el trabajo  
en todas partes

CONFEDERATION   
SYNDICAT  
EUROPEËN  
TRADE UNION

# 1

## INTRODUCCIÓN

La CES aplica una política de tolerancia cero ante cualquier acto de violencia y cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual.

La violencia y el acoso en el mundo laboral priva a las personas de su dignidad y es incompatible con un trabajo digno. Se trata de una amenaza a la igualdad, a la igualdad de oportunidades y a los entornos de trabajo seguros, saludables y productivos.

La violencia, el acoso y el acoso sexual son contrarios a los valores sindicales y pueden impedir que las personas, especialmente las mujeres, participen y progresen en el movimiento laboral. En el marco de nuestro compromiso continuo de crear entornos de trabajo exentos de violencia, acoso y acoso sexual, la CES ha adoptado la siguiente política y procedimiento en relación con las reuniones y actos de nuestro Congreso, del Comité de Dirección, del Comité Ejecutivo y las reuniones y actos de otros comités.

# 2

## OBJETIVO

El objetivo último de esta política es prevenir incidentes de violencia, acoso y acoso sexual.

La CES mantiene el compromiso de organizar actos y otras actividades en los que todos y todas puedan participar en un entorno inclusivo, respetuoso y seguro. Se espera que todos los miembros y participantes en el Congreso de la CES, en las reuniones del Comité Ejecutivo, del Comité de Dirección y en otras reuniones y actos respeten este enfoque.

3

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta de la CES se aplica a todas las reuniones, actos y actividades de la CES, incluidas las reuniones del Congreso, del Comité Ejecutivo, conferencias, asambleas, recepciones, reuniones de expertos, cursos, talleres, actos paralelos, actos sociales y cualquier otro tipo de acto que acoja, patrocine u organice, en su totalidad o en parte, la CES, independientemente del lugar donde se celebre. El Código de Conducta se aplica a todas las personas que participan en actos de la CES y otras actividades de la CES. El Código de Conducta de la CES también se aplica cuando la CES coorganiza o copatrocina un acto o una actividad junto con otra organización.

4

## INTERACCIÓN CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS

Las organizaciones afiliadas dispondrán de su propio código de conducta y quienes asistan a las reuniones, actos y actividades de la CES seguirán ateniéndose a su propio Código, política y procedimiento, por ejemplo, por lo que respecta al acceso a su persona de confianza, la representación de su sindicato, etc. Este Código de Conducta no sustituye a los Códigos de las organizaciones afiliadas, sino que tiende un puente entre los códigos, las prácticas y los procedimientos de las organizaciones afiliadas.

5

## CONDUCTA ESPERADA

La CES espera que quienes participan en las actividades y actos de la CES defiendan nuestros valores sindicales y trabajen para conseguir un entorno exento de violencia, acoso y acoso sexual.

## 6

### CONDUCTAS PROHIBIDAS

El acoso constituye una conducta inaceptable por parte de una o varias personas y puede adoptar muchas formas diferentes, algunas de las cuales pueden identificarse más fácilmente que otras. Puede tratarse de una serie de conductas y prácticas inaceptables, o el hecho de amenazar con conductas y prácticas, ya sea una sola vez o de manera reiterada, que persiguen, dan lugar o pueden dar lugar a daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluyen la violencia de género y el acoso.

El acoso por motivos de género, la identidad de género, la orientación sexual, la capacidad física, el aspecto físico, el origen étnico o racial, la nacionalidad, la afiliación política, la edad, la religión, la clase y cualquier otro motivo es inaceptable.

El acoso sexual es una forma particular de acoso. Denota una conducta no deseada de naturaleza sexual. Dicha conducta puede ser de naturaleza verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede producirse entre personas de diferente sexo o del mismo sexo. Algunos ejemplos incluyen contacto físico no deseado, textos o imágenes sugerentes, comentarios o propuestas no deseados con contenido sexual.

## 7

### PROCESO DE DENUNCIAS

Es de interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la privacidad de todos y de todas. Las denuncias deben formularse en primera instancia del siguiente modo:

- En el caso de las reuniones y los actos asociados del Congreso, del Consejo Directivo y del Comité Ejecutivo las denuncias deben remitirse a la Presidencia de la CES o a una persona designada por la Presidencia (esta persona tendrá suficiente legitimación y experiencia para tratar los asuntos).
- En el caso de las reuniones o actos de un Comité de la CES al miembro de la Secretaría responsable del Comité o del acto; o a una persona designada por el miembro de la Secretaría (esta persona tendrá suficiente legitimación y experiencia para tratar los asuntos).

Las denuncias se tramitarán de manera oportuna, de acuerdo con las partes y con arreglo a los principios rectores que figuran a continuación. Si fuera necesario y así se acuerda, puede resultar de ayuda contar con asistencia externa o con una «persona de confianza». Si se determina que se ha producido acoso o acoso sexual, se tomarán las medidas oportunas, incluidas medidas que pueden llegar hasta la exclusión de las personas que no respeten esta política de las reuniones y los actos de la CES.

## **PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento es un procedimiento consensuado y se lleva a cabo respetando procedimientos justos y principios de justicia natural.

La confidencialidad estará garantizada en la medida en que sea razonablemente posible.

Se convendrán los términos de referencia que determinarán las cuestiones, los objetivos y el alcance del procedimiento, su interacción con los procedimientos propios de las organizaciones afiliadas y las lenguas y la legislación que regirán el procedimiento. Los Términos de Referencia deben ser claros, concisos y no legalistas. Deben diseñarse para ajustarse a la alegación e incluir el marco temporal, los plazos y el método de notificación.

Se promoverá la conciliación entre las personas afectadas, pero no es preceptivo.

Toda persona puede estar representada por su sindicato durante el proceso.

El procedimiento debe encontrar un equilibrio entre la implicación de la parte denunciante y, al mismo tiempo, no esperar que la persona que denuncia decida el proceso, las recomendaciones o los resultados ni hacerla responsable de ello.

La persona que lleve a cabo el procedimiento tratará de llegar a un acuerdo y presentará un informe a las partes y a la Presidencia o a la Secretaría detallando las recomendaciones y los resultados.

9

## DISPUTA SOBRE LOS HECHOS

En caso de disputa sobre hechos, la Presidencia o la Secretaría podrán optar por constituir una Comisión de investigación compuesta por un máximo de cinco personas. Los miembros de la Comisión deberán tener autoridad suficiente y no estar relacionados con las organizaciones a las que pertenezca la parte interesada y realizarán las acciones necesarias para determinar los hechos, por ejemplo, mediante:

- entrevistas a las partes directamente implicadas por separado;
- entrevistas por separado a otros terceros pertinentes;
- elaboración de un informe en el que se detalle la investigación, las conclusiones y cualquier recomendación;
- ponderación de las probabilidades de que se produjeron o no el incidente o los incidentes de acoso o acoso sexual.
- Se pueden hacer incluso recomendaciones si la investigación no puede determinar, en la ponderación de probabilidades, si el acoso tuvo lugar.

10

## RESULTADOS Y REPARACIONES

Los medios de reparación apropiados que se recomendarán pueden incluir, a título de ejemplo, una disculpa en el contexto de una consulta, formación para la persona que incumpla este Código de Conducta, recomendación de medidas disciplinarias para la persona por parte de su sindicato/organización afiliada, prohibición de asistir a reuniones y actos de la CES u otros medios de reparación apropiados. También se pueden hacer recomendaciones a la CES con el objetivo de garantizar un entorno exento de violencia, acoso y acoso sexual.

La Presidencia hará un seguimiento con las organizaciones afiliadas para garantizar que se apliquen las recomendaciones.

## 11

# APELACIÓN

Toda apelación debe presentarse al Comité Directivo, que tratará el asunto de manera confidencial, lo que puede incluir la creación de un comité compuesto por un máximo de cinco personas para que considere la apelación, siendo su decisión concluyente.

## 12

# PUNTOS FINALES

Esta política no sustituye a las responsabilidades jurídicas de la CES; cabe la posibilidad de que estas responsabilidades cambien dependiendo la jurisdicción pertinente. La CES comunicará los incidentes graves a las autoridades competentes.

Este Código de Conducta no invalida el derecho de una persona a remitir el asunto a una autoridad penal o de otro tipo.

Este Código de Conducta no sustituye a las responsabilidades u obligaciones de las empresas de garantizar que sus trabajadores y trabajadoras estén protegidos contra la violencia, el acoso y el acoso sexual en el trabajo y de administrar a su plantilla.

Esta política se interpretará y aplicará de manera que respalde a nuestro personal y sus políticas y procedimientos en relación con la prevención de la violencia, el acoso y el acoso sexual en el trabajo.

**ESTA ES UNA**  **ZONA LIBRE  
DE VIOLENCIA  
Y ACOSO**



TO JEST



**STREFA WOLNA  
OD PRZEMOCY  
I MOLESTOWANIA**

# **Kodeks postępowania EKZZ** dotyczący posiedzeń, wydarzeń i kursów

Przyjęty podczas Posiedzenia Komitetu wykonawczego odbywającego się  
w dniach od 9 do 10 marca 2020 roku

**STREFA WOLNA  
OD PRZEMOCY  
I MOLESTOWANIA**

**w pracy  
wszędzie**

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

1

## WSTĘP

EKZZ stosuje politykę bezkompromisowego zwalczania przemocy oraz wszelkiego rodzaju przypadków nękania, w tym także molestowania seksualnego.

Przypadki przemocy i nękania w świecie pracy nie tylko pozbawiają ludzi ich godności, lecz także są wbrew prawu do godnej pracy. Stanowią one również zagrożenie dla zasad równości i równych szans oraz bezpiecznego, zdrowego i produktywnego środowiska pracy.

Przemoc, nękanie i molestowanie seksualne stoją w sprzeczności z wartościami związków zawodowych i mogą uniemożliwiać określonym osobom, a zwłaszcza kobietom, uczestnictwo, a także możliwość kariery w działalności związkowej.

W ramach nieustannego zaangażowania w tworzenie środowisk pracy wolnych od przemocy, nękania i molestowania seksualnego EKZZ przyjęła następującą politykę oraz procedury dotyczące posiedzeń Kongresu, Komitetów Sterującego i Wykonawczego, a także innych spotkań i wydarzeń, w które Komitet jest zaangażowany.

2

## CEL

Najważniejszym celem niniejszej polityki jest zapobieganie przemocy, nękanii i molestowaniu seksualnemu.

EKZZ zobowiązana jest do organizowania wydarzeń oraz realizowania innych działań zapewniając każdej osobie możliwość uczestnictwa, a także, w związku z powyższym, do budowania środowiska gwarantującego całkowite poszanowanie i bezpieczeństwo. Oczekuje się, iż wszyscy członkowie oraz uczestnicy posiedzeń Kongresu, Komitetów Sterującego i Wykonawczego, a także innych spotkań i wydarzeń będą czynnie wspierać to podejście.

3

## ZASTOSOWANIE

Kodeks postępowania EKZZ dotyczy wszystkich spotkań, wydarzeń i działań, w tym, zebrań Kongresu, Komitetów Sterującego i Wykonawczego, konferencji, zgromadzeń, przyjęć, spotkań eksperckich, kursów, warsztatów, wydarzeń pobocznych, wydarzeń towarzyskich i wszelkich innych imprez organizowanych lub sponsorowanych w całości lub w części przez EKZZ, bez względu na miejsce. Kodeks postępowania dotyczy wszystkich uczestników wydarzeń EKZZ oraz pozostałych realizowanych przez EKZZ działań. Ponadto kodeks postępowania EKZZ ma zastosowanie również w przypadku wydarzeń lub działań współorganizowanych bądź współsponsorowanych przez inne organizacje.

4

## KORELACJA Z KODEKSAMI POSTĘPOWANIA ORGANIZACJI AFILIOWANYCH

Podmioty stowarzyszone będą wdrażać własny kodeks postępowania, a osoby uczestniczące w spotkaniach, wydarzeniach i działaniach EKZZ nadal będą mogły korzystać z kodeksu, przepisów i procedur obowiązujących w ich organizacji, co może, na przykład, dotyczyć możliwości skontaktowania się z osobą zaufaną, reprezentowania przez związek itp. Niniejszy kodeks postępowania nie zastępuje kodeksów organizacji afiliowanych, a raczej stanowi pomost między ich kodeksami, praktykami i procedurami.

5

## OCZEKIWANIA

EKZZ oczekuje, iż wszystkie osoby zaangażowane w działania i wydarzenia dotyczące EKZZ będą przestrzegały naszych wartości związkowych oraz iż będą one działały na rzecz budowania środowiska wolnego od przemocy, nękania i molestowania seksualnego.

6

## DZIAŁANIA NIEDOZWOLONE

Nękanie jest niedopuszczalnym zachowaniem jednej lub większej liczby osób mogącym przybierać różne formy – niektóre z tego rodzaju zachowań mogą okazać się dość łatwe do zidentyfikowania, inne zaś, wprost przeciwnie. Może to być szereg niedopuszczalnych zachowań i praktyk lub gróźb ich wystąpienia, jednorazowych bądź powtarzających się, które mają na celu, powodują lub mogą spowodować doznanie szkód fizycznych, psychicznych, szkód na tle seksualnym lub ekonomicznych, obejmujących również przemoc i molestowanie ze względu na płeć.

Niedopuszczalne jest nękanie ze względu na płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną, zdolności fizyczne, wygląd fizyczny, pochodzenie etniczne, rasę, narodowość, przynależność polityczną, wiek, religię, grupę społeczną oraz z innych powodów.

Szczególną formą nękania jest molestowanie seksualne. Są to wszelkie niepożądane zachowania natury seksualnej. Zachowania te mogą mieć charakter werbalny, pozawerbalny bądź fizyczny, łącznie z komunikacją w formie pisemnej i elektronicznej, a także mogą mieć miejsce pomiędzy osobami różnej, jak i tej samej płci. Niektóre z przykładów obejmują niechciany kontakt fizyczny, sugestywne teksty lub obrazy, niechciane uwagi lub propozycje o charakterze seksualnym.

7

## PROCEDURA SKŁADANIA SKARG

W interesie każdej ze stron leży podjęcie decyzji niezbędnych w kontekście zagwarantowania ochrony godności i prywatności ogółu. Skargi należy składać w następujący sposób:

- W przypadku zebrań Kongresu, Komitetów Sterującego i Wykonawczego EKZZ i podobnych spotkań – Przewodniczącemu lub osobie przez niego wyznaczonej (osoba ta będzie posiadała wystarczający autorytet i doświadczenie pozwalające na rozpatrywanie tego rodzaju spraw);
- W przypadku zebrań i innych spotkań komitetów EKZZ – członkowi sekretariatu odpowiedzialnemu za dany komitet lub spotkanie bądź osobie wskazanej przez członka sekretariatu (osoba ta będzie posiadała wystarczający autorytet i doświadczenie pozwalające na rozpatrywanie tego rodzaju spraw).

Skargi będą rozpatrywane terminowo, w porozumieniu ze stronami oraz zgodnie z poniższymi zasadami przewodnimi. W razie konieczności oraz w oparciu o poczynione wspólne uzgodnienia zaangażowana może zostać pomoc z zewnątrz lub „osoba zaufana”. W przypadku ustalenia, iż doszło do nękania bądź molestowania seksualnego, podjęte zostaną odpowiednie działania. Mogą one obejmować różne środki, włącznie z wykluczeniem ze spotkań oraz wydarzeń EKZZ osób, które nie przestrzegają tych zasad.

## **ZASADY PRZEWODNIE OMAWIANEJ PROCEDURY**

Procedura ta realizowana jest w drodze porozumienia i w sposób zapewniający poszanowanie sprawiedliwych procedur oraz zasad sprawiedliwości.  
Poufność zostanie zapewniona w takim zakresie, w jakim będzie to uzasadnione i wykonalne.

Uzgodniony zostanie również zakres wymagań i obowiązków, określający zagadnienia, cele i zakres danej procedury, jej korelację z procedurami organizacji afiliowanych, języki, a także odnośne, mające zastosowanie przepisy prawa. Zakres wymagań i obowiązków powinien być jasny i zwięzły, nie drobiazgowy. Procedura powinna zostać opracowana w taki sposób, aby odpowiadała określonym oskarżeniom oraz obejmować ramy czasowe, terminy oraz metodę składania sprawozdań.

Mediacje pomiędzy zaangażowanymi osobami będą wspierane, aczkolwiek nie są wymagane.

Podczas trwania procesu każdy ma prawo bycia reprezentowanym przez związek, do którego należy.

Procedura ta musi zapewniać równowagę pomiędzy zaangażowaniem strony oskarżającej a jednoczesnym brakiem oczekiwań lub odpowiedzialności strony oskarżającej za podjęcie decyzji w sprawie procesu, zaleceń lub rezultatów.

Osoba realizująca niniejszą procedurę będzie dążyła do osiągnięcia porozumienia, a także sporządzi sprawozdanie, które zostanie przedłożone stronom i Przewodniczącemu lub członkowi sekretariatu, zawierające szczegółowe zalecenia i rezultaty.

9

## SPÓR O FAKTY

W przypadku sporu dotyczącego faktów Przewodniczący lub członek sekretariatu może również zdecydować o powołaniu maksymalnie pięcioosobowej komisji śledczej. Jej członkowie powinni dysponować odpowiednimi uprawnieniami, a także nie mogą być związani z organizacjami, do których należy zaangażowana w spór osoba oraz zobowiązani są do podjęcia działań niezbędnych do ustalenia faktów:

- przeprowadzenia oddzielnych rozmów z bezpośrednio zaangażowanymi stronami;
- przeprowadzenia oddzielnych rozmów z innymi, istotnymi dla sprawy osobami trzecimi;
- sporządzenia sprawozdania zawierającego szczegółowy opis dochodzenia, ustaleń i zaleceń;
- ustalenia z uwzględnieniem bilansu prawdopodobieństw czy przypadek lub przypadki nękania lub molestowania seksualnego miały miejsce, czy też nie;
- jeżeli w wyniku przeprowadzonego dochodzenia, w oparciu o bilans prawdopodobieństw, niemożliwe jest ustalenie czy nękanie istotnie miało miejsce, nadal możliwe będzie wydanie stosownych zaleceń.

10

## WYNIKI I ŚRODKI ZARADCZE

Odpowiednie środki zaradcze, które mogą zostać zalecone, mogą obejmować, na przykład, przeprosiny w ramach prowadzonych mediacji, zapewnienie osobie naruszającej niniejszy kodeks postępowania odpowiedniego szkolenia, zalecenie ukarania takiej osoby przez jej związek/organizację afiliowaną, nałożenie zakazu uczestnictwa w spotkaniach i wydarzeniach EKZZ lub inne, odpowiednie środki zaradcze. Zalecenia mogą również dotyczyć EKZZ i mogą obejmować obowiązek zapewnienia środowiska wolnego od przemocy, nękania i molestowania seksualnego.

W celu zagwarantowania wdrożenia wspomnianych zaleceń dyrektor Przewodniczący wraz z organizacjami afiliowanymi podejmie niezbędne działania.

11

## ODWOŁANIE

Wszelkie odwołania należy kierować do Komitetu Sterującego, który zajmie się sprawą w sposób uwzględniający zachowanie zasad poufności. Powyższe może obejmować powołanie maksymalnie pięcioosobowej komisji, której zadaniem będzie rozpatrzenie odwołania i podjęcie ostatecznej decyzji.

12

## UWAGI KOŃCOWE

Niniejsza polityka nie zastępuje odpowiedzialności prawnej EKZZ; może się również zdarzyć, iż odpowiedzialność ta będzie różna w zależności od danej jurysdykcji. W przypadku poważnych incydentów EKZZ zobowiązana jest do ich zgłaszania odpowiednim organom.

Niniejszy kodeks postępowania nie znosi praw danej osoby do skierowania sprawy do organu karnego bądź też innego organu.

Niniejszy kodeks postępowania nie zastępuje obowiązków ani zobowiązań pracodawców w zakresie zapewnienia swoim pracownikom ochrony przed przemocą, nękaniami i molestowaniem seksualnym w miejscu pracy oraz zarządzania swoimi pracownikami.

Niniejsza polityka będzie interpretowana i stosowana w sposób wspierający naszych pracowników, a także ich polityki i procedury związane z zapobieganiem przemoc, nękaniami i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

**TO JEST**  **STREFA WOLNA  
OD PRZEMOCY  
I MOLESTOWANIA**

**CONFEDERATION**  
**SYNDICAT**  
**EUROPEAN**  
**TRADE UNION** 