



IFI - Grundsatzklärung Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch

Einleitung

Jede Form von Diskriminierung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung ist mit den inneren Werten des Sports völlig unvereinbar. Innerhalb der INTERNATIONAL FEDERATION ICESTOCKSPORT (IFI) gibt es null Toleranz für Diskriminierung und Belästigung, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung und Behinderung.

In ihrer Rolle, die Gesundheit des Athleten, seines Umfelds und aller Offiziellen zu fördern und zu schützen, erkennt der IFI alle Rechte der Athleten an, einschließlich des Rechts auf ein sicheres und unterstützendes Sportumfeld. Unter solchen Bedingungen ist es am wahrscheinlichsten, dass Sportler erfolgreich sind und ihre sportliche Leistung optimieren.

Sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch sind Verletzungen der Menschenrechte, unabhängig von ihrem kulturellen Umfeld, die sowohl der Gesundheit des Einzelnen als auch der Organisation schaden. Es ist zwar allgemein bekannt, dass Bewegung ein erhebliches Potenzial für persönliche und soziale Vorteile bietet, aber dieses Potenzial wird untergraben, wenn solche Probleme auftreten. Macht- oder Vertrauensmissbrauch kann von jeder Person auf jeder Ebene der Organisation auftreten und muss daher in Betracht gezogen werden.

Diese Leitlinien richten sich an sexuelle Belästigung, können aber auch in Fällen von Diskriminierung oder Missbrauch jeglicher Art angewendet werden.

Null Toleranz bedeutet, dass sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch nicht stattfinden dürfen. Daher haben alle Organisationen innerhalb der IFI die Verantwortung, sexuelle Belästigung und Missbrauch zu verhindern. Voraussetzung ist, dass sowohl Mitarbeitende als auch Freiwillige im Sport die Richtlinien zu sexueller Belästigung und Missbrauch befolgen



und dass der Verdacht auf sexuelle Belästigung und Missbrauch gemeldet und/oder behandelt wird, wenn eine Situation entsteht.

Sexuelle Belästigung und Missbrauch kommen weltweit vor. Im Sport führen sie zu Leid für Sportler und andere sowie zu rechtlichen, finanziellen und moralischen Verpflichtungen für Sportorganisationen. Keine Sportart ist immun gegen diese Probleme, die auf jedem Leistungsniveau auftreten. Sportorganisationen sind Torwächter für die Sicherheit und sollten eine starke Führungsrolle bei der Identifizierung und Beseitigung dieser Praktiken übernehmen.

Jeder im Sport hat die Verantwortung, sexuelle Belästigung und Missbrauch zu erkennen und zu verhindern und eine Kultur der Würde, des Respekts und der Sicherheit im Sport zu entwickeln.

Die IFI wird ihr Bestes tun, um jede Person zu schützen, die belästigt/diskriminiert und/oder gemeldet wurde.

1. Grundsatzerklärung zu Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch

1.1 Zweck

Der Zweck dieser Grundsatzerklärung und der Richtlinien zu Diskriminierung und Belästigung besteht darin:

- enthält die IFI-Richtlinie zu sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch, einschließlich der Personen, für die die Richtlinie gilt und für die sie gilt, sowie der Definitionen der betroffenen Praktiken
- Beschreiben Sie die Prozesse, die zur Verhinderung dieser Verhaltensweisen eingerichtet wurden, und die Verantwortung der IFI-Teilnehmer, ein Arbeits- und Sportumfeld zu schaffen, das frei von sexueller Belästigung und Missbrauch ist
- Festlegung der Verfahren, die den IFI-Teilnehmern zur Verfügung stehen, um eine Beschwerde einzureichen
- Beschreibung der Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie, einschließlich einstweiliger Maßnahmen und spezifischer Sanktionen
- die Verfahren für die Führung von Aufzeichnungen nach Eingang einer Beschwerde festlegen; und
- Geben Sie eine Vertraulichkeitserklärung ab, wenn Sie sich mit Beschwerden und anderen Angelegenheiten im Zusammenhang mit dieser Richtlinie und diesen Richtlinien befassen.



Die IFI erkennt an, dass Mobbing, Belästigung und Diskriminierung das Arbeits-/Sportumfeld für die gesamte Gruppe sowie für die Mitglieder der Gruppe, die von Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung betroffen sind, vergiften können. Von allen IFI-Teilnehmern wird erwartet, dass sie ein Arbeitsumfeld unterstützen, das Respekt fördert und die Würde und das Selbstwertgefühl des anderen fördert.

Die IFI setzt sich dafür ein, ein Arbeits- und Sportumfeld zu schaffen und zu erhalten, das frei ist von:

- persönliche Belästigung und Mobbing und
- Diskriminierung oder Belästigung aus verbotenen Gründen, einschließlich Rasse, Abstammung, Herkunftsort, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Staatsbürgerschaft, politischer Meinung, Glaubensbekenntnis, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Familienstand, Sprache und anderer Diskriminierung oder Belästigung, die nach geltendem Recht verboten sind.

1.2 Leitlinien

IFI hat Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und Missbrauch verabschiedet, die in allen Teilen der Organisation angewendet werden sollen. Der Vorstand trägt die Hauptverantwortung für die Veröffentlichung der Richtlinien innerhalb der Organisation, und die IFI-Mitarbeiter, IFI-Offiziellen und IFI-Veranstaltungsteilnehmer sind für deren Einhaltung verantwortlich.

Innerhalb des IFI gelten folgende Richtlinien:

- Behandeln Sie jeden mit Respekt und unterlassen Sie jede Form von Kommunikation, Handlungen oder Verhaltensweisen, die als beleidigend empfunden werden könnten
- Vermeiden Sie Körperkontakte, die als unerwünscht empfunden werden können
- Vermeide alle Arten von verbaler Intimität, die als sexuell aufgeladen wahrgenommen werden können
- Vermeiden Sie Ausdrücke, Witze und Meinungen, die sich negativ auf das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung der Person beziehen
- Versuchen Sie sicherzustellen, dass beide Geschlechter im Unterstützungsnetzwerk vertreten sind.
- Bieten Sie keine Form der Belohnung an, um im Gegenzug sexuelle Dienstleistungen zu verlangen oder zu erwarten
- Handeln Sie und informieren Sie, wenn ein Verstoß gegen diese Regeln festgestellt wird

Die IFI-Führung (IFI-Mitarbeiter, IFI-Offizielle, IFI-Vorstand, IFI-Veranstalter, etc.) trägt die Hauptverantwortung dafür, dass diese Regeln in der Organisation/im sportlichen Umfeld bekannt sind und eingehalten werden.



1.3 Definitionen

IFI-Teilnehmer

Diese Richtlinie und Richtlinien gelten für alle IFI-Teilnehmer, einschließlich aller Personen, die in bezahlter oder ehrenamtlicher Funktion bei IFI arbeiten oder anderweitig der Gerichtsbarkeit von IFI unterliegen. Ohne den Geltungsbereich der Leitlinien einzuschränken, gehören zu den IFI-Teilnehmern:

- IFI-Amtsträger, Mitglieder und Freiwillige
- IFI-Mitarbeiter und Personen, die bei IFI unter Vertrag stehen
- alle Athletinnen und Athleten, die für eine Nominierung in einem Team in Frage kommen oder Teil eines Teams sind, das an Sportwettkämpfen teilnimmt, für die das IFI verantwortlich ist
- alle Personen, die mit diesen Teams oder Athleten arbeiten, einschließlich Trainer, medizinisches und paramedizinisches Personal, Vertreter von Sportverbänden und andere Unterstützungspersonen

Arbeit im Sport

Die IFI-Richtlinie und diese Richtlinien gelten immer für IFI-Teilnehmer während ihrer Arbeit, beim Sport und bei anderen Aktivitäten, bei denen ihr Verhalten die Arbeit und das Sportumfeld beeinträchtigen kann, sei es in den IFI-Büros, bei IFI-Treffen, anderen Institutionen oder bei IFI-Veranstaltungen.

Person in Authority

Eine Autoritätsperson ist jeder IFI-Teilnehmer, der eine Autoritätsposition über eine Person innehat oder ihr vertraut, die möglicherweise Belästigung erfährt, und kann Personen wie Teamleiter, Coaches, medizinisches oder paramedizinisches Personal, Eltern oder andere Freiwillige umfassen.

Innerhalb der IFI-Arbeitsplätze umfasst eine Autoritätsperson alle Vorgesetzten und Führungskräfte sowie alle Mitglieder des IFI Executive Committee.

Belästigung

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung und bezieht sich auf rechtswidriges Verhalten, unabhängig davon, ob das Verhalten mit einem verbotenen Grund zusammenhängt, der sich negativ auf das Arbeits- und Sportumfeld auswirkt, oder mit nachteiligen Folgen in diesem Umfeld für die von der Belästigung betroffene(n) Person(en), von denen der Täter wusste oder vernünftigerweise hätte wissen müssen, dass sie unerwünscht sein würden.



Belästigung umfasst Mobbing und kann viele Formen annehmen, beinhaltet aber oft Verhaltensweisen, Kommentare oder Darstellungen, die beleidigend, einschüchternd, demütigend, verletzend, erniedrigend, herabsetzend oder böswillig sind oder auf andere Weise Beleidigungen, Unbehagen oder persönliche Demütigungen oder Verlegenheit für eine Person oder eine Gruppe von Menschen verursachen.

Beispiele für Belästigung sind:

- Unerwünschte Bemerkungen, Witze, Spitznamen, Anspielungen oder Verspottungen, die mit einem verbotenen Grund wie Alter, sexueller Orientierung, Rasse, Abstammung, politischen Meinungen usw. in Verbindung gebracht werden können oder nicht.
- schriftliche oder verbale Beleidigungen oder Drohungen, die mit einem verbotenen Grund in Verbindung gebracht werden können oder auch nicht
- rassistische, ethnische oder andere Verunglimpfungen
- Darstellungen, die anstößig sein können und sich auf verbotene Gründe beziehen können, wie z. B. sexuelle, rassistische, ethnische oder religiöse Poster oder Graffiti
- Verwendung von Begriffen, die Stereotype verstärken, die auf verbotenen Gründen beruhen können oder auch nicht
- Vandalismus oder körperliche Übergriffe, die aus verbotenen Gründen motiviert sein können oder auch nicht
- Herablassung, Bevormundung oder bevormundendes Verhalten, die mit verbotenen Gründen verbunden sein können oder auch nicht, untergraben die Selbstachtung oder beeinträchtigen die Leistung oder die Arbeitsbedingungen.

Persönliche Belästigung

Persönliche Belästigung ist unangemessenes Verhalten gegenüber einer Person, von der der Täter wusste oder vernünftigerweise hätte wissen müssen, dass sie unerwünscht sein würde. Das Verhalten wiederholt sich im Laufe der Zeit oder hat das Potenzial, sich zu wiederholen.

Beispiele für persönliche Belästigung sind abfällige Witze, Beleidigungen, Spitznamen, unangemessene Hänseleien, Verspottungen und Herablassungen.

Mobbing

Mobbing ist unerwünschtes verbales, körperliches oder soziales Verhalten, das darauf abzielt, eine andere Person zu verletzen oder unangemessen zu kontrollieren. Oft geht es um ein reales oder gefühltes Machtungleichgewicht. Das Verhalten wiederholt sich im Laufe der Zeit oder hat das Potenzial, sich zu wiederholen.



Beispiele für Mobbing sind Handlungen wie Drohungen, das Verbreiten von Gerüchten, körperliche oder verbale Angriffe auf eine Person und der absichtliche Ausschluss einer Person aus einer Gruppe.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur oder im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person, wenn:

- Die Unterwerfung oder Ablehnung dieses Verhaltens kann Entscheidungen über den Einzelnen beeinflussen.
- Das Verhalten hat den Zweck oder die Wirkung, die Leistung der Person zu beeinträchtigen
- Das Verhalten wirkt sich nachteilig auf das Arbeits- und Sportumfeld aus.

Konkrete Beispiele können sein:

- kriminelles Verhalten wie Stalking und körperliche oder sexuelle Übergriffe oder Missbrauch
- unangemessene Kommentare über den Körper oder das Aussehen einer Person
- Anfragen oder Kommentare über das Sexualleben, sexuelle Vorlieben einer Person usw.
- Starren oder andere obszöne anzügliche Gesten
- Versprechungen oder Drohungen, die von der Erfüllung sexueller Gefälligkeiten abhängig gemacht werden
- sexuelle/sexistische Graffiti oder das Zeigen von sexuell eindeutigem Material oder Bildern
- unerwünschter Körperkontakt wie Berührungen, Küssen, Streicheln und Kneifen
- unerwünschte Flirts, sexuelle Bemerkungen, Einladungen oder Aufforderungen, ob indirekt oder explizit
- Verwendung unangemessener oder abwertender sexueller Begriffe.

Sexueller Missbrauch

Missbrauch impliziert, dass eine Person die Rechte einer anderen Person verletzt. Unter sexuellem Missbrauch verstehen wir, eine Person zu einer sexuellen Handlung zu verleiten oder zu zwingen, die sie nicht will oder die nicht reif genug ist, um einzuwilligen. Ein solcher Missbrauch kann nach dem Strafgesetzbuch bestraft werden, das auch sexuellen Missbrauch unterschiedlicher Schwere definiert.



Diese Art von Missbrauch kann unter anderem Folgendes umfassen:

- Vorführung von Pornografie
- unanständige Entblößung
- Berührungen beim Scannen
- sexuelle Penetration Vergeltung

Repressalie

Repressalien oder die Androhung von Repressalien sind ein erschwerender Faktor in jeder Situation, in der es um Mobbing geht, insbesondere wenn die Repressalien oder Drohungen mit Repressalien von einer Autoritätsperson kommen.

Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen sind:

- Vergeltungsmaßnahmen, die darauf abzielen, eine Person zu bestrafen, die Diskriminierung oder Belästigung gemeldet hat, und Androhung von Vergeltungsmaßnahmen, die darauf abzielen, eine Person daran zu hindern, Diskriminierung oder Belästigung zu melden.
- In Situationen sexueller Belästigung können Vergeltungsmaßnahmen auch Folgendes umfassen:
- Vergeltung zur Bestrafung einer Person, die sexuelle Annäherungsversuche abgelehnt hat
- Androhung von Vergeltungsmaßnahmen, wenn sexuelle Annäherungsversuche zurückgewiesen werden.

Für die Zwecke dieser Leitlinien wird auch die Einreichung einer vorsätzlich unbegründete Beschwerde als Vergeltungsmaßnahme angesehen.

Duldung

Wenn eine Autoritätsperson weiß oder vernünftigerweise hätte wissen müssen, dass Belästigung oder sexueller Missbrauch stattgefunden haben könnte, und keine angemessenen Maßnahmen ergreift, hat die Autoritätsperson die Handlung geduldet und kann gemäß diesen Richtlinien mit Sanktionen belegt werden.

Was nicht als Belästigung gilt:

- Angemessene Maßnahmen oder Verhaltensweisen einer IFI-Person mit Autoritäten, die Teil ihrer normalen Funktion sind, auch wenn dies unangenehme Folgen haben kann (z. B. Disziplinarmaßnahmen, Leistungsmanagement, Änderungen von Zeitplänen oder Aufgaben, Umsetzung von Richtlinien usw.).
- Meinungsverschiedenheiten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitbeteiligten.



Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Behörden:

- nichtdiskriminierende Leistungsstandards, Auswahlkriterien, Regeln und Vorschriften festzulegen und dies allen Beteiligten mitzuteilen
- Abhilfe- oder Strafmaßnahmen konsequent ergreifen, ohne Diskriminierung aus verbotenen Gründen oder Belästigung
- Verwenden Sie diskriminierungsfreie Terminologie, sprechen Sie Personen mit Namen an und vermeiden Sie abwertende Umgangssprache oder beleidigende Begriffe.

1.4 Prävention und Intervention

Prävention und Intervention sind der Schlüssel zu einem Arbeits- und Sportumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist. Der IFI muss ein positives Vorbild sein. Die IFI-Teilnehmer sollten das Ziel der IFI kommunizieren, ein Arbeits- und Sportumfeld zu schaffen und zu erhalten, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist, und es wird von ihnen erwartet, dass sie eingreifen, wenn es den Anschein hat, dass Diskriminierung oder Belästigung stattgefunden haben könnte.

Integritätsbeauftragter

Der IFI ernennt eine Person, die für die Zwecke dieser Leitlinien zum IFI-Integritätsbeauftragten ernannt wird. Die Aufgabe des Integritätsbeauftragten besteht darin,

- Erhalten Sie Informationen über gemeldete Meldungen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung
- Erleichterung des Verfahrens für die Einreichung von Berichten
- Unterstützung für Personen, die Fragen oder Bedenken zur Anwendung dieser Richtlinien haben
- Regelmäßige Berichterstattung an die Ethikkommission und die Konzernleitung

Meldepflicht

Von allen IFI-Teilnehmern wird erwartet, dass sie unverzüglich jedes Verhalten melden, von dem sie Kenntnis erlangen und das eine Belästigung oder Diskriminierung darstellen könnte, wie unten beschrieben. Dies gilt auch für Situationen, in denen Diskriminierung oder Belästigung vermutet oder gemunkelt wird, wobei zu bedenken ist, dass Menschen, die Diskriminierung oder Belästigung erleben, oft nur ungern darüber berichten.

Es besteht keine Meldepflicht in Fällen, in denen die Person, die belästigt/diskriminiert wurde, durch die Meldung gefährdet werden könnte oder würde und/oder aus vernünftigen Gründen nicht möchte, dass der Fall offengelegt wird. Zum Schutz des Sports, der IFI und anderer Personen sollte immer versucht werden, in Zukunft eine Meldung zu machen.



Empfangen von Berichten

Meldungen über mutmaßliche Diskriminierung oder Belästigung können an den IFI-Integritätsbeauftragten, den Präsidenten oder eine andere Autoritätsperson innerhalb des IFI gerichtet werden.

Alle diese Meldungen werden dem Integritätsbeauftragten und dem Präsidenten unverzüglich von der Person, die die Meldung erhält, zur Kenntnis gebracht (es sei denn, die Meldung betrifft eine von ihnen, in diesem Fall wird sie der anderen zur Kenntnis gebracht, oder in dem Fall, in dem beide betroffen sind, der Präsident).

Meldungen, die sich aus dem Verhalten eines Teilnehmers (Athlet, Offizieller oder Freiwilliger) bei einer IFI-Veranstaltung ergeben, werden ebenfalls unverzüglich dem Juryvorsitzenden zur Kenntnis gebracht, es sei denn, die Beschwerde bezieht sich auf das Verhalten des Juryvorsitzenden.

1.5 Beschwerdeverfahren

Unterstützung der Beschwerdeführer

Ein Beschwerdeführer kann den Integritätsbeauftragten um Unterstützung bitten, um diese Richtlinien zu verstehen, eine Lösung zu finden, ohne eine Beschwerde einzureichen, und die schriftliche Beschwerde zu verfassen.

Entscheidet sich ein Beschwerdeführer in irgendeiner Phase einer Beschwerde oder eines Rechtsbehelfs dafür, Rechtshilfe in Anspruch zu nehmen, so geschieht dies auf eigene Kosten des Beschwerdeführers.

Zur Beschwerde

Obwohl jeder Diskriminierung oder Belästigung melden kann, kann eine Beschwerde nur von (I) Personen, die von der mutmaßlichen Diskriminierung oder Belästigung betroffen sind, (II) dem Präsidenten oder dem Integritätsbeauftragten im Namen des IFI eingereicht werden.

Eine Beschwerde muss schriftlich erfolgen und vom Beschwerdeführer oder vom Präsidenten oder Integritätsbeauftragten (je nach Fall) unterzeichnet sein, wenn die Beschwerde im Namen des IFI eingereicht wird. Die Beschwerde wird dem Präsidenten und/oder dem Vorsitzenden der Ethikkommission vorgelegt und dem Integritätsbeauftragten in Kopie zur Verfügung gestellt.

Die Beschwerde sollte Einzelheiten über die Diskriminierung oder Belästigung enthalten, einschließlich Einzelheiten zu dem Vorfall oder den Vorfällen, einschließlich Datum, Uhrzeit, Ort, Beschreibung der Handlung, Bericht über den Dialog, den Namen des/der mutmaßlichen Täter(s) und alle Zeugen oder Namen anderer Personen, die möglicherweise ebenfalls Diskriminierung oder Belästigung erlebt haben. In der Beschwerde sollten alle bisher ergriffenen Korrekturmaßnahmen aufgeführt sein.



Die Parteien einer Beschwerde sind der IFI, der/die Beschwerdegegner(n) und, falls vorhanden, der/die Beschwerdeführer(n). Gibt es einen Beschwerdeführer, kann der Beschwerdeführer die Beschwerde jederzeit zurückziehen. Eine solche Beschwerde kann jedoch vom Generalsekretär im Namen des IFI als Beschwerde weitergeführt werden, wenn der IFI dem Widerruf nicht zustimmt.

Bearbeitung der Beschwerde

Die für die Bearbeitung der Beschwerde zuständige Person (im Folgenden als "IFI-Beauftragter" bezeichnet) kann wie folgt variieren: a) Betrifft eine Beschwerde das Verhalten eines Mitarbeiters der IFI oder einer mit der IFI unter Vertrag stehenden Person, mit Ausnahme des Präsidenten, so ist der Präsident der IFI-Offizielle; und b) in allen anderen Fällen ist der Vorsitzende der Ethikkommission (oder, falls eine Beschwerde das Verhalten des Vorsitzenden der Ethikkommission betrifft, ein stellvertretendes Mitglied der Ethikkommission) der IFI-Offizielle. Der Vorsitzende der Ethikkommission oder, im Falle einer Beschwerde, an der der Vorsitzende der Ethikkommission beteiligt ist, der Stellvertreter kann die Aufgaben des Vorsitzenden der Ethikkommission (oder seines Stellvertreters) gemäß diesen Richtlinien ganz oder teilweise an den Präsidenten delegieren, es sei denn, es wird eine Beschwerde vom oder gegen den Präsidenten eingereicht.

Untersuchung von Beschwerden

Der IFI-Offizielle kann beschließen, eine Beschwerde nicht zu bearbeiten:

- a) wenn nach Ansicht des IFI-Offiziellen die in der Beschwerde behaupteten Tatsachen nicht ausreichen würden, wenn sie bewiesen wären, um eine Diskriminierung oder Belästigung in Übereinstimmung mit der IFI-Politik und diesen Richtlinien zu rechtfertigen
- b) wenn nach Ansicht des IFI-Offiziellen die Untersuchung der Beschwerde unter den gegebenen Umständen den Zweck der IFI-Politik nicht fördern würde, sei es aufgrund der Unmöglichkeit, den Fall zu untersuchen, aufgrund einer erheblichen Verzögerung zwischen den behaupteten Ereignissen und dem Zeitpunkt der Beschwerde oder aus einem anderen Grund. Der IFI-Beauftragte muss schriftlich die Gründe für die Entscheidung darlegen, sich nicht mit dem Infarkt zu befassen, oder warum dies nicht möglich oder nicht sinnvoll ist.

Beschließt der IFI-Offizielle, die Beschwerde nicht zu bearbeiten, kann der Beschwerdeführer gemäß der Rechtsordnung eine IFI-Beschwerde einlegen, um den Fall an den IFI-Beschwerdeausschuss zu bringen.

In allen anderen Fällen untersucht der IFI-Beauftragte die Beschwerde oder ernennt einen Ermittler, der der Beschwerde nachgeht und Tatsachenfeststellungen trifft, und erteilt ihm ein Mandat.

Bevor die Untersuchung beginnt, hat der IFI-Offizielle jeden Beschwerdegegner über die Beschwerde zu informieren und jedem Beschwerdeführer und Beschwerdegegner eine Kopie der schriftlichen Beschwerde, der IFI-Richtlinie und dieser Richtlinien sowie gegebenenfalls der Aufgabenstellung des Ermittlers zur Verfügung zu stellen.



Vor der Veröffentlichung des Untersuchungsberichts hat jeder Angeklagte eine angemessene Gelegenheit, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Weigert sich ein Befragter oder antwortet er nicht innerhalb der angegebenen Frist, kann der Untersuchungsbericht trotzdem ausgestellt werden. Ein Angeklagter kann sich auf alle nach geltendem Menschenrechtsrecht anerkannten Rechtsverteidigungen berufen.

Alle IFI-Teilnehmer, einschließlich der Befragten, müssen bei allen Untersuchungen im Rahmen dieser Leitlinien uneingeschränkt kooperieren.

Der IFI-Beauftragte kann den Ermittler während der Untersuchung konsultieren, den Entwurf des Untersuchungsberichts überprüfen und zusätzliche Leitlinien geben oder um Klärung ersuchen.

Der Vorsitzende der Jury wird bei jeder Untersuchung über das Verhalten bei einer IFI-Veranstaltung konsultiert, es sei denn, die Beschwerde betrifft das Verhalten des Vorsitzenden der Jury.

Eine Kopie des Untersuchungsberichts wird der IFI, dem/den Beschwerdeführer(n) und dem/den Beschwerdegegner(n) sowie dem Juryvorsitzenden zur Verfügung gestellt, wenn die Beschwerde das Verhalten bei einer IFI-Veranstaltung betrifft.

Unterstützung der Befragten

Ein Befragter kann den Integritätsbeauftragten um Hilfe bitten, um diese Richtlinien zu verstehen. Wenn sich ein Beklagter in irgendeiner Phase einer Beschwerde oder eines Berufungsverfahrens dafür entscheidet, einen Rechtsbeistand zu bestellen, geschieht dies auf eigene Kosten des Beklagten.

Feststellungen nach der Untersuchung

Der IFI-Beauftragte stellt unter Berücksichtigung der im Untersuchungsbericht enthaltenen Tatsachenfeststellungen fest, ob eine Diskriminierung oder Belästigung festgestellt wurde, und wenn ja, welche Art und Einzelheiten die Diskriminierung und/oder Belästigung vorliegt. Die Feststellungen des IFI-Beauftragten werden der IFI, dem/den Beschwerdeführer(n), dem/den Beschwerdegegner(n) und dem Integritätsbeauftragten sowie dem Juryvorsitzenden mitgeteilt, wenn die Beschwerde das Verhalten bei einer IFI-Veranstaltung betrifft.

Beilegung

Eine Beschwerde kann jederzeit beigelegt werden. Eine Vergleichsvereinbarung sollte schriftlich erfolgen und von allen Parteien unterzeichnet werden. Eine Kopie der Abwicklungsvereinbarung wird dem Integritätsbeauftragten und der IFI zur Verfügung gestellt.



Schlichtung

Der IFI kann einen Schiedsrichter stellen, wenn der IFI-Offizielle eine Mediation für angemessen hält und wenn der Beschwerdeführer und der Beklagte bereit sind, eine Schiedsvereinbarung zu treffen.

1.6 Sanktionen

Der IFI-Beauftragte ist befugt, in begründeten Fällen Sanktionen zu verhängen. Ergibt sich die Beschwerde aus dem Verhalten bei einer IFI-Veranstaltung, so konsultiert der IFI-Beauftragte den Vorsitzenden der Jury, bevor er Sanktionen verhängt, es sei denn, die Beschwerde betrifft das Verhalten des Vorsitzenden der Jury selbst.

Der IFI, dem/den Beschwerdeführer(n) und dem/den Beschwerdegegner(n) wird eine angemessene Gelegenheit gegeben, dem IFI-Offiziellen vor der Verhängung von Sanktionen Stellungnahmen abzugeben.

Zu den Sanktionen gehören unter anderem:

- a) die Erteilung einer Verwarnung und/oder eines Verweises
- b) die Auferlegung solcher vorübergehenden oder dauerhaften Bedingungen für die Weiterbeschäftigung bei IFI oder die Teilnahme an IFI-Aktivitäten, die der IFI-Beauftragte für angemessen hält
- c) vorübergehende Aussetzung von der Beschäftigung oder dem Vertrag mit IFI (mit oder ohne Bezahlung) oder von der Teilnahme an einer oder allen Aktivitäten, für die IFI zuständig ist, einschließlich der Olympischen Spiele oder einer Sportveranstaltung (im Folgenden zusammenfassend als "IFI-Aktivitäten" bezeichnet)
- d) die Empfehlung, die Mitgliedschaft einer Person gemäß den Statuten der IFI zu widerrufen oder im Falle eines Mitarbeiters oder Auftragnehmers der IFI das Arbeitsverhältnis oder den Arbeitsvertrag zu beenden.

Der IFI-Beauftragte stellt dem/den Beschwerdeführer(n) die Informationen über die verhängten Sanktionen zur Verfügung, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Die IFI und der Integritätsbeauftragte werden über die verhängten Sanktionen informiert.

Sollte eine Sanktion, die der IFI-Beauftragte für angemessen hält, die Annahme eines Beschlusses durch den IFI-Vorstand erfordern, muss der IFI-Beauftragte die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die Angelegenheit dem Vorstand zur Prüfung vorzulegen, aber die Angelegenheit darf nicht vor einem Einspruch oder dem Ablauf des Rechts auf Beschwerde gemäß diesen Richtlinien geprüft werden.



1.7 Einstweilige Maßnahmen

Der IFI-Beauftragte kann einstweilige Maßnahmen bis zur Untersuchung und Beilegung einer Beschwerde verhängen, wenn er der Auffassung ist, dass die Verhängung solcher Maßnahmen im besten Interesse des/der Beschwerdeführer(s), des Beschwerdegegners und/oder des IFI ist.

Einstweilige Maßnahmen sind keine Sanktionen und können viele Formen annehmen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- a) die Auferlegung von Bedingungen für die weitere Teilnahme des Beklagten an den Tätigkeiten oder der Arbeit des IFI
- b) Suspendierung des Beklagten von der Teilnahme an den Tätigkeiten oder der Arbeit des IFI, mit oder ohne Bezahlung im Falle von Arbeitnehmern oder unter anderen als angemessen erachteten Bedingungen
- c) Sicherheitsvorkehrungen.

Der IFI und der Integritätsbeauftragte werden über einstweilige Maßnahmen unterrichtet.

Der IFI-Beauftragte konsultiert den Vorsitzenden der Jury, bevor er einstweilige Maßnahmen verordnet, die einen Teilnehmer an einer IFI-Veranstaltung betreffen können.

1.8 Rechtsbehelfe

Ein Einspruch nach diesen Richtlinien wird vom IFI-Berufungsausschuss angehört und entschieden.

Keiner der Beschwerdeführer darf zuvor in die Angelegenheit verwickelt gewesen sein.

Gründe für die Berufung durch den Beklagten

Ein Beklagter kann die Entscheidung(en) des IFI-Offiziellen nur aus folgenden Gründen anfechten:

- a) dass die Untersuchung in einer unfairen oder voreingenommenen Weise durchgeführt wurde, die den Regeln der natürlichen Gerechtigkeit zuwiderläuft
- b) dass die im Untersuchungsbericht enthaltenen Tatsachenfeststellungen nicht ausreichen, um die Feststellung zu stützen, dass eine Diskriminierung oder Belästigung festgestellt wurde.

Im Falle einer Beschwerde des Beschwerdegegners gegen die Entscheidung(en) des IFI-Offiziellen ist der Beschwerdeführer berechtigt, sich als Beschwerdegegner an der Beschwerde zu beteiligen.

Erhebt der Beschwerdegegner Beschwerde gegen die Entscheidung(en) des IFI-Offiziellen, so ist der Beschwerdeführer berechtigt, sich als Beklagter an der Beschwerde zu beteiligen.



Ein Beschwerdegegner kann auch gegen die Sanktion(en) Berufung einlegen, die aufgrund einer Beschwerde verhängt oder empfohlen wurden. In diesem Fall wird der Beschwerdeführer vom Offiziellen der IFI darüber informiert, dass eine Beschwerde eingereicht wurde, und er hat das Recht, eine schriftliche Erklärung abzugeben. Er ist jedoch nicht berechtigt, als Beschwerdegegner an der Beschwerde teilzunehmen. Gegen die Tatsachenfeststellungen im Untersuchungsbericht kann kein Rechtsmittel eingelegt werden.

Gründe für die Beschwerde der Beschwerdeführer oder des IFI

Ein Beschwerdeführer oder die IFI kann gegen die Entscheidung(en) des IFI-Offiziellen nur aus folgenden Gründen Einspruch erheben:

- a) dass die Untersuchung auf unfaire oder voreingenommene Weise durchgeführt wurde, was gegen die Regeln der natürlichen Gerechtigkeit verstößt
- b) Die im Untersuchungsbericht enthaltenen Tatsachenfeststellungen hätten zu dem Schluss führen müssen, dass eine Diskriminierung oder Belästigung nachgewiesen worden sei.

Legt der Beschwerdeführer oder der IFI-Beschwerde gegen die Entscheidung(en) des IFI-Offiziellen ein, so ist der Beschwerdegegner berechtigt, sich als Beklagter an der Beschwerde zu beteiligen.

Ein Beschwerdeführer oder die IFI können auch gegen die Entscheidung des IFI-Offiziellen, eine Beschwerde nicht zu bearbeiten, Berufung einlegen.

In einem solchen Fall wird der Beschwerdegegner in der Beschwerde nicht genannt und ist nicht berechtigt, sich als Beschwerdegegner zu beteiligen.

Gegen die im Untersuchungsbericht enthaltenen Tatsachenfeststellungen besteht kein Rechtsmittel.

Informationen über Rechtsbehelfe

Der Einspruch muss innerhalb von vierzehn Tagen, nachdem der Verweigerer von der Entscheidung des IFI-Offiziellen über die Sanktionen Kenntnis erlangt hat, schriftlich an den Generalsekretär der IFI gerichtet werden und die genaue Begründung des Einspruchs enthalten.

Eine Kopie der Beschwerdeschrift wird unverzüglich dem Präsidenten, dem IFI-Offiziellen, dem Integritätsbeauftragten, dem Teamleiter, wenn sich die Beschwerde auf das Verhalten in Spielen bezieht, und jeder Person, die zur Teilnahme als Beschwerdeführer berechtigt ist, zugestellt.



Die Anhörung

Folgende Personen können vor dem Berufungsausschuss zu dessen Anhörung unter Ausschluss der Öffentlichkeit erscheinen und zu der Beschwerde Stellung nehmen:

- a) die IFI
- b) der/die Beschwerdeführer(n)
- c) jede Person, die berechtigt ist, sich als Beschwerdegegner an der Beschwerde zu beteiligen
- d) der IFI-Offizielle, der in Bezug auf die Untersuchung des Einwands, die Feststellungen und die verhängten und/oder empfohlenen Sanktionen Stellungnahmen abgeben kann
- e) der Chef de Mission/Teamleiter, der Stellungnahmen abgeben kann, wenn der Einwand das Verhalten bei den Spielen betrifft
- f) jede andere Person, die vom Berufungsausschuss zur Abgabe von Stellungnahmen aufgefordert wird.

Kein Mitglied des Beschwerdeausschusses, das zuvor an der Beschwerde beteiligt war oder sich anderweitig in einem Interessenkonflikt befindet, kann an den Beratungen oder der Entscheidung über die Beschwerde teilnehmen.

Erledigung einer Berufung

Die Beratungen der Berufungskommission finden hinter verschlossenen Türen statt. Bei den Konsultationen darf keine andere Person anwesend sein.

Der Berufungsausschuss kann mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen:

- a) die Beschwerde zurückweisen
- b) die angefochtene Entscheidung durch ihre eigene Entscheidung zu ersetzen
- c) die angefochtene Sanktion durch eine Sanktion zu ersetzen
- d) die Beschwerde zur weiteren Untersuchung und/oder Neuentscheidung gemäß ihren Anweisungen zurückverweisen.

Der Beschwerdeausschuss begründet seine Entscheidung. Auch Gründe für Minderheiten und abweichende Meinungen können angegeben werden.

Eine Kopie der Begründung wird der IFI, dem Beschwerdeführer, dem Beschwerdegegner und dem Teamleiter zugesandt, wenn die Beschwerde das Verhalten bei Spielen betrifft. Im Falle eines Rechtsbehelfs gegen Sanktionen unterrichtet der IFI-Offizielle den/die Beschwerdeführer(n) über die Entscheidung über den Rechtsbehelf, soweit dies unter den gegebenen Umständen angemessen ist.



Veröffentlichte Zusammenfassungen

Es ist wünschenswert, eine Zusammenfassung jeder Entscheidung und die Gründe für die Entscheidung rechtzeitig in einer Form zu veröffentlichen, die die Identität der betroffenen Personen schützt.

1.9 Aufzeichnungen

Der Generalsekretär führt ein sicheres Verzeichnis über jeden Bericht und jede Beschwerde nach diesen Richtlinien. Diese Aufzeichnungen müssen alle relevanten Unterlagen enthalten, einschließlich:

- a) Einzelheiten zu dem/den Bericht(en) und/oder eine Kopie der Beschwerde(n)
- b) die Antwort(en), falls zutreffend
- c) gegebenenfalls das Mandat des Prüfers
- d) gegebenenfalls die einstweiligen Maßnahmen
- e) alle Zeugenaussagen
- f) gegebenenfalls den Untersuchungsbericht
- g) die Bedingungen einer informellen Lösung oder einer schriftlichen Lösungsvereinbarung
- h) gegebenenfalls die Feststellungen des Offiziellen der IFI
- i) gegebenenfalls die verhängten Sanktionen
- j) alle anderen Korrespondenzen
- k) Alle eingelegten Beschwerden
- l) alle im Rahmen eines Rechtsbehelfs eingereichten Unterlagen
- m) alle Protokolle des IFI-Exekutivkomitees.

QUELLEN:

Kanadisches Olympisches Komitee - Grundsatzerklärung und Richtlinien zu Diskriminierung und Belästigung.

Verabschiedet vom Verwaltungsrat am 21. Mai 2012 (aktualisiert am 14. April 2016)

IOC verabschiedet Konsenserklärung zu "Sexueller Belästigung und Missbrauch im Sport" (2007)

Norwegisches Olympisches und Paralympisches Komitee und Sportverband (2010 vom Exekutivrat des Norwegischen Olympischen und Paralympischen Komitees und dem Sportverband (NIF) angenommen)

Leitlinien zur Prävention von sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch im Sport

+++



2. IFI-Empfehlungen an die nationalen Mitgliedsverbände

Die IFI empfiehlt allen Mitgliedsverbänden, Folgendes nicht zu tun:

1. Entwicklung von Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Missbrauch
2. Überwachen Sie die Umsetzung dieser Richtlinien und Verfahren
3. Bewertung der Auswirkungen dieser Strategien auf die Aufdeckung und Verringerung von sexueller Belästigung und Missbrauch
4. Entwicklung eines Bildungs- und Schulungsprogramms zu sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch
5. Förderung und Vorbildfunktion für gerechte, respektvolle und ethische Führung
6. Förderung starker Partnerschaften mit Eltern/Betreuern bei der Prävention von sexueller Belästigung und Missbrauch.

Die Richtlinie zu sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch sollte:

- diese Probleme identifizieren und angehen
- klar und leicht verständlich sein
- eine Konsultation mit den Athleten beinhalten
- durch Veröffentlichungen und Schulungen umfassend bekannt gemacht werden
- vom zuständigen Leitungsorgan (z.B. Verwaltungsrat oder Konzernleitung) genehmigt und in dessen Satzung und/oder Reglement eingearbeitet werden
- für alle an der Organisation Beteiligten gelten
- durch eine umfassende Bildungs- und Ausbildungsstrategie unterstützt werden
- regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, insbesondere bei größeren Änderungen in der Satzung der Organisation, oder in der Gesetzgebung.

Politiker sollten:

- feststellen, dass alle Mitglieder ein Recht auf Achtung, Sicherheit und Schutz haben
- erklären, dass das Wohlergehen der Mitglieder an erster Stelle steht
- festlegen, wer für die Umsetzung und Einhaltung der Richtlinie verantwortlich ist
- festlegen, was einen Verstoß darstellt
- das Spektrum der Konsequenzen für derartige Verstöße festlegen
- Verfahren für die Meldung und Bearbeitung von Beschwerden festlegen
- Angaben darüber, wo sich alle an einer Beschwerde beteiligten Parteien Rat und Unterstützung holen können.
- Verfahren für die Führung von Aufzeichnungen festlegen
- Bereitstellung von Leitlinien für die Meldung von Hinweisen durch Dritte ("Whistleblowing").



- Es sollten Verhaltenskodizes zu sexuellen Missbrauch und sexueller Belästigung für bestimmte Mitgliedsrollen in einer Sportorganisation vorhanden sein.
Der Verhaltenskodex in Bezug auf sexuelle Belästigung und sexuellen Missbrauch sollte:
- Einen Leitfaden für angemessene /erwartete Verhaltensnormen für alle Mitglieder enthalten
- klare Verfahren für den Umgang mit inakzeptablen Verhaltensweisen festlegen, einschließlich Leitlinien für Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen.

+++