

Zusammenfassungen der VEM Codes of Conduct (CoC)



Die Codes of Conduct in vollem Umfang finden Sie unter:
www.vemission.org/downloads/vem-regularien

Liebe Leser*innen,

es ist uns wichtig, dass Sie sich, wann immer Sie mit der VEM in Kontakt kommen, sei es als Mitarbeiter*in, Besucher*in, Teilnehmer*in, Spender*in oder Empfänger*in, auf ein nicht diskriminierendes, sicheres und transparentes Umfeld verlassen können.

Unsere drei Verhaltenskodizes (Codes of Conduct – CoC) geben uns Leitlinien und Anweisungen, wie wir uns verhalten sollen, um genau dieses Ziel zu erreichen.

Diese sind

CoC gegen sexualisierte Belästigung

CoC gegen Rassismus und Diskriminierung

CoC für Transparenz und gegen Korruption

Um den Zugang zu diesen Dokumenten zu erleichtern, haben wir diese Verhaltenskodizes zusammengefasst und in eine möglichst einfache Sprache übersetzt. Das Dokument, das Sie in den Händen halten, ist in Englisch, Deutsch, Swahili, Indonesisch und Französisch verfügbar, fragen Sie uns danach.

Wir hoffen, dass wir damit einen weiteren Schritt machen, diese wichtigen Informationen allen zugänglich zu machen.

Der VEM-Vorstand

März 2024

Lesen Sie die CoCs in vollem Umfang online hier:



Zusammenfassung des VEM Code of Conduct zu sexualisierter Belästigung

Die VEM und ihre Mitglieder sind sich einig, dass sexuelle Belästigung eine schwerwiegende Rechtsverletzung darstellt und in der VEM-Gemeinschaft keinen Platz hat. Mit diesem Verhaltenskodex soll die Verpflichtung der VEM bekräftigt werden, ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld für die gesamte VEM-Belegschaft und Teilnehmer*innen an VEM-Aktivitäten zu schaffen. Alle Beschäftigten und Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, sexualisierte Belästigung zu melden und zu verhindern.

Definition

Da sexuelle Belästigung oft auch mit Machtmissbrauch zu tun hat und nur sekundär mit sexuellem Interesse verbunden ist, wird heute zunehmend der Begriff „sexualisierte Belästigung“ verwendet. Grundsätzlich wird zwischen drei Formen unterschieden:

1. **Verbale Formen** umfassen anzügliche Bemerkungen, zweideutige Kommentare, unangemessene Fragen zum Privatleben oder zu intimen Angelegenheiten, aufdringliche Einladungen zu Verabredungen oder Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen.
2. **Nonverbale Formen** wie langes Anstarren, Nachpfeifen, herabwürdigende Gesten, Versenden unerwünschter Nachrichten, Fotos oder Videos sexueller Natur oder aufdringliche Annäherungsversuche, z.B. in sozialen Medien.
3. **Physische Formen** reichen von unerwünschten, manchmal scheinbar beiläufigen Berührungen (streicheln, tätscheln, anfassen) bis zu körperlichen Annäherungsversuchen wie aufdringlichen Umarmungen oder Küssen, exhibitionistischen Handlungen und sexuellen Übergriffen.

Anwendungsbereiche

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Bereiche und Aktivitäten der VEM. Dazu gehören die Beschäftigten und die im Namen der VEM handelnden Personen sowie alle anderen Aktivitäten, die im Namen der VEM durchgeführt werden.

Handlungsempfehlungen

Die VEM ermutigt dazu, Vorfälle von sexualisierter Belästigung sofort zu melden. Es werden keine Nachteile für diejenigen entstehen, die dies melden.

1. Die betroffene Person sollte zunächst eine Person ihres Vertrauens einschalten und den Vorfall melden. Bei den satzungsmäßigen VEM-Sitzungen werden zusätzlich Kontaktpersonen benannt und bekannt gegeben.
 2. Gemeinsam sollten sie weitere Schritte in Erwägung ziehen, die folgende Maßnahmen umfassen können:
 - a. Meldung und Einbeziehung folgender Personen innerhalb der VEM:
 - einer vorgesetzten Person,
 - Personalverantwortliche,
 - einem Mitglied der Mitarbeitendenvertretung
 - oder anderer vertrauenswürdiger Personen, z.B. eines Mitglieds des Management-Teams.
 - b. Meldung an eine externe Stelle außerhalb der VEM.
- Alle vorgesetzten Personen sind verpflichtet, jeden gemeldeten Verstoß dem Generalsekretariat oder, wenn dort die Integrität infrage gestellt wird, direkt dem Rat zu melden. Jede Meldung an die Leitungsorgane muss ernst genommen werden. Die Meldungen müssen vertraulich und diskret behandelt werden
 - Wenn das Opfer (betroffene Person) beschlossen hat, eine externe Stelle einzuschalten, muss der Vorstand mit dieser Stelle zusammenarbeiten und den Fall bearbeiten. Arbeitsrechtliche Konsequenzen sind zu keinem Zeitpunkt ausgeschlossen.

Weiteres Vorgehen

Die VEM bietet Schulungen/Informationsveranstaltungen zur Prävention von Rassismus und Diskriminierung, zur Sensibilisierung und zu Meldeverfahren an. Die Belegschaft wird ermutigt, sich an der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskultur zu beteiligen.

Zusammenfassung des VEM Code of Conduct gegen Diskriminierung und Rassismus

Die VEM ist im christlichen Verständnis von gegenseitiger Achtung und Wertschätzung verwurzelt, das in der gesamten Menschheit, die nach dem Bild Gottes geschaffen ist, zum Ausdruck kommt. Dies ist die Grundlage der Identität der VEM und ihrer Bemühungen, Ungerechtigkeit, Diskriminierung und Rassismus zu bekämpfen. Daher hat sich die Vereinte Evangelische Mission (VEM) verpflichtet, strukturelle Maßnahmen zu ergreifen, um jede Form von Vorurteilen, Stereotypen oder diskriminierenden und rassistischen Einstellungen, Gedanken und Handlungen, die unserer Überzeugung zuwiderlaufen, dass alle Menschen vor Gott gleich sind, zu erkennen und aktiv zu bekämpfen, und zwar auf der Grundlage der Verpflichtung aller Mitglieder der VEM-Kirchengemeinschaft, sich für Gerechtigkeit und Frieden einzusetzen.

Definition

Es gibt zwei Arten von Diskriminierung:

■ Direkte Diskriminierung

Wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person weniger günstig behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde.

■ Indirekte Diskriminierung

Wenn bestimmte Personen in einem scheinbar neutralen oder harmlosen Kontext diskriminiert werden.

Beispiele sind:

Belästigung (z.B. Stalking und Mobbing)

Wenn ein Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird.

- Unter Stalking versteht man die absichtliche und wiederholte Verfolgung oder Belästigung einer Person, so dass ihre Lebensweise beeinträchtigt oder ihre Sicherheit bedroht wird.
- Mobbing ist die systematische und wiederholte Feindseligkeit, Belästigung und Ausgrenzung einer Person, mit der Absicht oder Folge, dass diese Person verunsichert, erniedrigt und aus dem Arbeitsumfeld ausgeschlossen wird.

Rassistische Diskriminierung

Der Begriff „rassistische Diskriminierung“ bezieht sich auf jede Unterscheidung, Ausgrenzung, Einschränkung oder Bevorzugung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Abstammung oder Nationalität, die die Menschenrechte und Grundfreiheiten einer Person im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem anderen Bereich des öffentlichen Lebens negativ beeinflusst.

Anwendungsbereiche

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Bereiche und Aktivitäten der VEM. Dazu gehören die Beschäftigten und die im Namen der VEM handelnden Personen sowie alle anderen Aktivitäten, die im Namen der VEM durchgeführt werden.

Handlungsempfehlungen

1. Kontaktstellen

Personen, die sich diskriminiert oder belästigt fühlen oder Gewalt erfahren haben, werden aufgefordert, sich an eine der folgenden Kontaktstellen innerhalb der VEM zu wenden:

- einer vorgesetzten Person
- Personalverantwortliche
- Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung
- Ombudspersonen
- Ratsmitglieder

Darüber hinaus können Betroffene auch externe Personen zurate ziehen, die in ihrem spezifischen Kontext professionelle Hilfe leisten können.

Die betroffene Person entscheidet dann, welche Maßnahmen in Übereinstimmung mit dem Kodex ergriffen werden sollen.

Damit ein Verfahren eingeleitet werden kann, muss die Beschwerde schriftlich eingereicht werden. Wird eine Beschwerde mündlich vorgebracht, wird sie in schriftlicher Form wiedergegeben und vorgelegt.

2. Beschwerdeverfahren

- a. Damit das Verfahren eingeleitet werden kann, muss die Beschwerde in Schriftform bei einem von der betroffenen Person ausgewählten Mitglied des VEM-Management-Teams eingereicht werden.
- b. Wenn keines der Mitglieder des Management-Teams das Vertrauen des Opfers (betroffenen Person) genießt, kann die Beschwerde auch an ein Mitglied des VEM-Rates adressiert werden.
- c. Die beauftragte Person ist verpflichtet, die beschuldigte(n) Person(en) innerhalb einer Frist von vier Wochen zu kontaktieren.
- d. Die beauftragte Person kann sich bei Bedarf externen Rat einholen.
- e. Die beauftragte Person ist verpflichtet, während des gesamten Untersuchungsverfahrens Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies mit einer angemessenen Untersuchung und geeigneten Abhilfemaßnahmen vereinbar ist.
- f. Wenn die Anschuldigungen bewiesen sind, ist die beauftragte Person verpflichtet, den/die Generalsekretär*in oder ihre/seine Stellvertretung über den Sachverhalt zu informieren.
- g. Sind diese Personen an dem betreffenden Fall beteiligt, muss der/die VEM Moderator*in oder ihre/seine Stellvertretung informiert werden.
- h. Wenn die Anschuldigungen bewiesen sind, muss der Fall den zuständigen Stellen (intern und extern) gemeldet werden.
Darüber hinaus müssen das Management-Team und der Rat schriftlich informiert werden.
Das zuständige Gremium entscheidet dann über geeignete Maßnahmen.

Weiteres Vorgehen

Die VEM bietet Schulungen/Informationsveranstaltungen zur Prävention von Rassismus und Diskriminierung, zur Sensibilisierung und zu Meldeverfahren an. Die Belegschaft wird ermutigt, sich an der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskultur zu beteiligen.

Zusammenfassung des VEM Code of Conduct gegen Korruption und für Transparenz

Die Vereinte Evangelische Mission – Gemeinschaft der Kirchen in drei Kontinenten – (VEM) hat einen Verhaltenskodex gegen Korruption und für Transparenz verabschiedet mit dem Ziel, verantwortungsvoll, gesetzeskonform und sozial, ethisch und moralisch vorbildlich zu handeln.

Definition

Korruption schadet der Gesellschaft, auch der Gemeinschaft der VEM. Für die Zwecke dieses Kodex wird Korruption definiert als jede Vorteilsnahme für sich selbst oder einen Dritten durch den Missbrauch von Einfluss und anvertrauter Macht. Dazu gehört das Anbieten, Gewähren, Geben, Fordern oder Annehmen von Geschenken, Darlehen, Belohnungen oder Provisionen. Sie umfasst auch die Gewährung oder Annahme eines Vorteils an oder von einer dritten Person, damit diese etwas tut, was unehrlich oder illegal ist oder einen Vertrauensbruch darstellt.

Die Ziele des Verhaltenskodexes sind:

- Korruption zu verhindern und aktiv zu bekämpfen. Dies gilt für alle Arbeits-, Vertrags- und Partnerschaftsbeziehungen, an denen die VEM beteiligt ist.
- Den Gedanken der Integrität und Transparenz im Selbstverständnis der VEM zu verankern und dies zu einem persönlichen Anliegen aller Akteur*innen der VEM zu machen.
- Um diese Ziele zu erreichen, muss der Verhaltenskodex zur zentralen Grundlage jeder Zusammenarbeit werden.

Anwendungsbereiche

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Bereiche und Aktivitäten der VEM. Dazu gehören die Beschäftigten und die im Namen der VEM handelnden Personen sowie alle anderen Aktivitäten, die im Namen der VEM durchgeführt werden.

Handlungsempfehlungen

Ombudspersonen

Der Rat der VEM beruft für jede Region eine Ombudsperson. Dabei handelt es sich um unparteiische Personen, die in dieser Angelegenheit vermittelnd tätig werden sollen.

Verantwortung

Sämtliche Beschäftigten und andere Personen, die mit der VEM in Verbindung stehen, haben die Pflicht, sich zu weigern, in Korruptionsverdachtsfälle verwickelt zu werden. Sie haben auch das Recht und die Pflicht, jeden Korruptionsfall, von dem sie Kenntnis haben oder auf den sie hingewiesen wurden, der zuständigen Ombudsperson oder einem Mitglied des Management-Teams zu melden. Erfährt die Ombudsperson von Anschuldigungen oder vermutet sie das Vorliegen von Korruption, ist sie verpflichtet, das Generalsekretariat unverzüglich zu informieren. Richtet sich der Vorwurf gegen die/den Generalsekretär*in, so ist die/der Moderator*in zu informieren. Außerdem haben die Ombudspersonen dem Rat jährlich einen Bericht vorlegen. Die/der Generalsekretär*in ist verpflichtet, alle Korruptionsvorwürfe, von denen sie/er Kenntnis erhält, mit dem Leitungsteam zu erörtern. Das Generalsekretariat entscheidet innerhalb eines Monats, wie der Korruptionsvorwurf untersucht werden soll. Die/der Generalsekretär*in kann Dritte mit der Untersuchung der Vorwürfe beauftragen. Richtet sich der Vorwurf gegen die/den Generalsekretär*in, ist die/der Moderator*in für die Untersuchung des Vorwurfs verantwortlich. Nach Abschluss der Untersuchung, die ein Jahr nicht überschreiten darf, wird dem Rat ein Bericht vorgelegt, der dem Datenschutz und der Vertraulichkeit Rechnung trägt. Der Bericht wird im Finanzausschuss des Rates erörtert. Bestätigt sich der Korruptionsverdacht, so rechtliche Maßnahmen ergriffen.

Weiteres Vorgehen

Die VEM bietet Schulungen/Informationsveranstaltungen zu Transparenz und Korruptionsprävention, Sensibilisierung und Meldeverfahren an. Die Belegschaft wird ermutigt, sich an der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskultur zu beteiligen.

Notrufnummern und Hilfetelefone

0800 0116 016 Notruf für Frauen 24h

qualifizierte Beraterinnen stehen Frauen zu allen Formen der Gewalt vertraulich zur Seite

0800 111 0 111 Telefon-Seelsorge

für Menschen jeden Alters, jeden Glaubens, auch ohne Kirchenzugehörigkeit

0800 116 006 Weißer Ring

Hilfe für Opfer von Kriminalität jeglicher Deliktsformen und deren Angehörige

089 28 28 22 Sucht-Hotline

Hilfe bei übermäßigem Alkohol-, Tabletten- oder Drogenkonsum

0800 7245332 Schuldner*innenberatung

Beratung, wenn die Schulden über den Kopf wachsen

0203 284873 Rassistische Diskriminierung

Beratung für von negativ Betroffenen von Rassismus durch ARIC-NRW e.V.

Meldemöglichkeit

Haben Sie Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien festgestellt, haben Sie die Möglichkeit im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes eine Meldung zu machen:
www.vemission.org/hinweisgeberschutzgesetz





VEREINTE EVANGELISCHE MISSION

Gemeinschaft von Kirchen
in drei Erdteilen

📍 **Indonesia**

Jl. Pdt. J. Wismar Saragih
Bane, Kec. Siantar Utara
Kota Pematangsiantar (101)
North Sumatera 21142
☎ +62-(0)-61-7332470
✉ asiaregional@vemission.org

📍 **Tanzania**

Luther House, Fifth floor
Sokoine Drive
PO Box 75240
Dar es Salaam
☎ +255-222-125980
✉ africaregional@vemission.org

📍 **Germany**

Rudolfstraße 137
42285 Wuppertal
☎ +49 202 890 04-0
✉ info@vemission.org



www.vemission.org

#unitedinmission



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

