

CODE OF CONDUCT

HOW TO PREVENT SEXUAL HARASSMENT

VERHALTENSKODEX

ZUR VERMEIDUNG SEXUELLER ÜBERGRIFFE

Evangelische Mission in Solidarität e.V. (EMS)

Vogelsangstraße 62 | 70197 Stuttgart

Tel.: +49 711 636 78 -0

Fax: +49 711 636 78 -45

E-Mail: info@ems-online.org

CONTENT / INHALT

CODE OF CONDUCT

HOW TO PREVENT SEXUAL HARASSMENT

Adopted by Mission Council of EMS in November 2019 *Page 02*

VERHALTENSKODEX

ZUR VERMEIDUNG SEXUELLER ÜBERGRIFFE

Verabschiedet vom Missionsrat der EMS im November 2019 *Seite 07*

CODE OF CONDUCT – HOW TO PREVENT SEXUAL HARASSMENT

I. WITNESSING THE GOSPEL

As people whose faith is rooted in the Gospel of Jesus Christ EMS upholds the principle that each human being has received his or her dignity as a gift of God and therefore needs to be respected and protected.

This fundamental insight, rooted in our faith, needs to be expressed coherently in the ways we meet and interact everywhere, especially in events that bring us together.

We strive to build a caring community with an awareness to avoid any kind of harassment, in particular sexual harassment and to create a safe space for all.

“Our witness is based on faithfulness to the Gospel and on compassion for God’s creation, particularly for all vulnerable and endangered creatures”.

“Our witness finds expression in signs of living solidarity. As reconciling and healing communities we share life, also suffering. We strive for human rights. We also strive for a just community of women and men and in all generations”.

(EMS Theological Guidelines 2003; § 5, § 8)

ACCEPTING THE CHALLENGE

In harmony with the EMS Gender Policy, EMS accepts the challenge of discerning gender justice and power abuse in intercultural dimensions.

Within churches and mission organizations there is a special responsibility of people in power positions of emulating Christ’s servanthood by not misusing the imbalance in relationship, but rather behave respectful towards others and supervise the implementation of the Policy.

Courage is necessary to call into question things we take for granted, sensitivity and courage to deal with the question of justice within a trans-cultural dialogue.

“As a forum for ecumenical living, in our common witness across borders our fellowship enables us to learn from each other, to encourage each other, and to challenge each other”.

(EMS Gender Policy 2006/2010)

Our cultural diversity is our potential and our strength. We want to relate and communicate in a caring and sensitive way. As an international ecumenical community we have the task to develop and live appropriate expressions of the friendship and warmth felt for others in a positive, non-threatening way.

LIVING OUT THAT COMMITMENT

Basic ethical commitments and standards are to be lived out in the work of the EMS. These include

- Respect for the dignity and integrity of all human beings.
- Fair and just treatment of all human beings, without discrimination, exploitation or harassment.

These commitments call for special attention in international and multicultural work contexts where differences based on race, ethnicity, religion, gender, age or disability can lead to attitudes or practices that violate individuals' personal integrity or sense of what is appropriate. The temptations to misuse power, harass and exploit others, also in relation to sexuality, are considerable, and must be constrained. The EMS Code of Conduct embodies zero tolerance with regards to harassment, abuse, sexual exploitation and the abuse of power, in all of EMS activities and responsibilities, at the organizational or program level in our humanitarian, development and advocacy work, and applies rules and penalties for any breaches or violations.

As followers of Jesus Christ, we are called to provide environments that affirm the dignity and worth of persons created in the image of God. Fellow human beings mirror divine dignity. Jesus addresses them as „brothers and sisters“. To this end it is our responsibility to oppose oppression in all forms including any sexual abuse, exploitation, or harassment in our midst.

II. WHAT IS SEXUAL HARASSMENT?

Sexual harassment is defined by its impact on a person rather than by the intent of the person engaged in the behavior. Any sexual conduct is unwelcome whenever the person subjected to it considers it unwelcome. Sexual harassment can be done by remarks, gestures or behavior.

Sexual harassment includes unwelcome, one-time or persistent sexual conduct that offends, humiliates or intimidates a person and/or that creates a poisoned psychological or emotional environment for those who work in, or participate in any activity, of the EMS communion of churches and missions.

Sexual harassment is often an expression of an unequal power relationship. It occurs when those persons in power discriminate or take advantage of others, especially those who are dependent or vulnerable.

The EMS does not accept any kind of sexual harassment. If a victim is pointing it out the following procedures should be followed.

III. GUIDELINES FOR ACTION

As we as EMS Fellowship encounter one another's differences we should be careful not to assume that our way of being and behaving is comfortable for everyone else. Even between individuals of the same culture or background, what may be considered normal friendliness and sociability to one person can be interpreted differently by another; in a culturally mixed group, the potential for misunderstanding increases.

Sometimes our differences of age, gender, culture, religion, confession, ability, language, caste, ethnicity and class make it a challenge to understand and communicate with one another. We are invited to take this challenge as a gift and an opportunity. In doing so, we need to take extra care and sensitivity in our behavior and approach to one another.

1. HOW TO PREVENT SEXUAL HARASSMENT

There are steps that can be taken to make sure one is treated in ways that are comfortable and appropriate, and to make sure one is doing the same for others. Be clear with yourself and with others about your personal boundaries.

- (a) Refuse any gesture or contact you consider inappropriate.
- (b) Respect other people's personal boundaries. If you are not sure, ask first. (For example, "Would it be okay if I gave you a hug?")
- (c) If you experience harassment, make it clear that the behavior is unwelcome. You can say "no" with a look, words, or gestures.
- (d) If harassment persists, and you are in a public place, make your protests louder so that the public notices the harasser, especially if you feel yourself to be in danger. It is your right to hit, kick, or push someone who is molesting you. This is self-defense.
- (e) Trust your intuition if someone's behavior makes you feel uncomfortable. There is no need to rationalize or deny what is really going on. Do not diminish your feelings even if you are embarrassed or are not sure if you are really experiencing harassment. Your feelings are valid and they indicate that it would be valuable and helpful to talk with a trusted friend or counsellor who can help you interpret what is going on.
- (f) Talk about it with people you trust, so that you may take the right steps for you and so that the name of the harasser and the objectionable things done are known. The latter is important so that others are not subjected to the same kind of treatment. Silence may only provoke more harassment.
- (g) For any legal action, verbal and written reports are helpful. If you feel that you may want to report the harassment formally, write down or record what happened while it is still fresh in your memory.

2. ACTIONS TO BE TAKEN DURING ANY EMS MEETING

- (a) The folded EMS-leaflet about sexual harassment will be handed out to every participant before or at the beginning of every EMS event, and introduced to those present in the event.
- (b) Those people unwilling to abide by the policy are required to leave the event.
- (c) A team of at least two ombudspersons will be appointed at the beginning of each event and will be introduced to participants at the beginning of the event. The ombudspersons will be nominated by the organizers of the event and approved by the participants. It is desirable that the ombudspersons have significant counseling experience, cultural sensitivity, and should be of different sex.
- (d) If a sexual harassment claim is made, action will be taken according to this statement.

3. EDUCATION AND AWARENESS RISING

As part of this Code of Conduct a permanent process of sensitization and commitment-raising in the EMS will be launched by holding workshops and trainings in the different bodies of the EMS-structure on a regular basis: such as General meeting, Mission council, International Secretariat, women network, youth network.

The aim of these workshops and trainings is to build awareness, to sensitize all members of the EMS family concerning the problem of sexual harassment and to encourage them to deal with it.

4. PROCEDURES FOR COMPLAINTS

Speaking up about sexual harassment takes a lot of courage for the affected person. Fear, shame and shock can sometimes prevent a person from reporting an incident immediately after it happened. It is important to build trust that every incident will be taken seriously and the report will be handled in full confidentiality, before further steps are agreed on by the ombudspersons and the affected person(s).

When complaints are made they must be carefully and properly investigated. The ombudsteam has to be aware of this guideline and the following principles.

- (a) Harassment is difficult to prove and it might involve people the team is familiar with and would never expect inappropriate behavior from. It is important to listen to the complaint without offering possible explanations for the behavior of the offender.
- (b) The definition of sexual harassment and personal boundaries are always with the person affected.
- (c) No one will be blamed if they have not been able to confront their harasser.
- (d) Each case should be treated seriously and sensitively, with transparency, fairness and proportionality in procedures.
- (e) In the process of determining what has happened and how it will be handled, every attempt will be made to maintain confidentiality, while at the same time providing for the physical and emotional safety of the sexually harassed person.
- (f) Counselling and support should be available for both parties.
- (g) In no case will the identity of the harassed person be made public – to either the participants of the event, or the home community, as in some cases this could mean undue shame for the harassed person.
- (h) The dignity of the harasser will be respected.

After a claim has been made to a member of the ombudsteam, the following process should be started. The team should be careful to inform the complainant about every step that is being made and get their agreement.

All sexual harassment is to be taken seriously.

Ombudspersons discern the situation and decide possible actions in regard to short term needs (regarding the context of the event) and long term needs (regarding the follow-up after the event).

Some incidents can be resolved informally, through dialogue, without recourse to formal procedures, clearing up misunderstandings or aiding people in more clearly defining personal boundaries. In any case a report must be written by the ombudsteam.

The harasser might be removed from the event and sent home at the earliest possibility. In the case of such action, the meeting may be informed. That person might even be banned from future EMS events or positions in committees.

If the team deems it necessary, the ombudsteam discerns with the leader of the event to consult with an expert office against sexual violence. This office shall receive all reports, outside of the EMS structures (still to be named).

Management Board and Gender Desk must be informed.

If harassment is reported after the event the ombudsteam of the event will deal with the case.

Considering the above guidelines, the ombudsteam is empowered to consult with all parties involved and the leadership of the meeting to reach suitable conclusion.

Sources: Lutheran World Federation (LWF) Code of Conduct, Christian Conference of Asia (CCA) Policy on Sexual Harassment, World Council of Churches (WCC) 2006

Adopted by Mission Council of EMS in November 2019 in Hohenwart/Germany.

VERHALTENSKODEX – ZUR VERMEIDUNG SEXUELLER ÜBERGRIFFE

I. GEMEINSAMES ZEUGNIS

Als Menschen, deren Glaube im Evangelium Jesu Christi verwurzelt ist, vertritt die EMS den Grundsatz, dass alle Menschen ihre Würde als ein Geschenk Gottes erhalten haben; sie muss deshalb respektiert und geschützt werden.

Diese grundlegende Einsicht, die in unserem Glauben verwurzelt ist, muss in der Art und Weise, wie wir uns begegnen und miteinander umgehen, kohärent und überall zum Ausdruck gebracht werden, insbesondere bei Veranstaltungen, die uns zusammenbringen.

Wir streben nach einer fürsorglichen Gemeinschaft mit einem Bewusstsein dafür, jede Art von Belästigung, insbesondere sexuelle Belästigung, zu vermeiden und einen sicheren Raum für alle zu schaffen.

„Unser Zeugnis ist getragen von der Leidenschaft für das Evangelium und von der Achtsamkeit gegenüber Gottes guter Schöpfung, insbesondere gegenüber allen verwundbaren und gefährdeten Geschöpfen.“

„Unser Zeugnis lebt von Zeichen lebendiger Solidarität. In heilender und versöhnender Gemeinschaft teilen wir das Leben, teilen auch das Leiden. Wir setzen uns ein für Menschenrechte, ebenso für eine gerechte Gemeinschaft aller Geschlechter und unter allen Generationen.“

(EMS Theologische Orientierung 2003; § 5, § 8)

HERAUSFORDERUNGEN ANNEHMEN

Im Einklang mit der EMS Gender Policy nimmt die EMS die Herausforderung an, Geschlechtergerechtigkeit und Machtmissbrauch in interkulturellen Dimensionen zu erkennen.

Innerhalb der Kirchen und Missionsgesellschaften gibt es eine besondere Verantwortung von Menschen in Machtpositionen. Indem nicht das Ungleichgewicht in den Beziehungen missbraucht wird, sondern ein respektvolles Verhalten gegenüber Anderen und die Umsetzung der Gender Policy gewährleistet wird, folgen wir Jesu Vorbild als Dienende.

Mut ist notwendig, um Dinge, die wir für selbstverständlich halten, in Frage zu stellen, Sensibilität und Mut zum Umgang mit der Frage nach der Gerechtigkeit im Rahmen eines transkulturellen Dialogs.

„Als ein ‚Forum für gelebte Ökumene‘ dient unsere Gemeinschaft dazu, dass wir in unserem Zeugnis über Grenzen hinweg voneinander lernen, dass wir einander ermutigen, und dass wir uns wechselseitig herausfordern.“

(EMS Gender Policy 2006/2010)

Unsere kulturelle Vielfalt ist unser Potenzial und unsere Stärke. Wir wollen in einer fürsorglichen und einfühlsamen Weise miteinander in Beziehung treten und kommunizieren. Als internationale ökumenische Gemeinschaft haben wir die Aufgabe, angemessene Ausdrucksformen der Freundschaft und Wärme, die wir für andere empfinden, in einer positiven, nicht bedrohlichen Weise zu entwickeln und zu leben.

DIESE VERPFLICHTUNG LEBEN

Grundlegende ethische Verpflichtungen und Standards sollen in der Arbeit der EMS gelebt werden. Diese umfassen

- Respekt für die Würde und Integrität aller Menschen.
- Faire und gerechte Behandlung aller Menschen, ohne Diskriminierung, Ausbeutung oder Belästigung.

Diese Verpflichtungen erfordern besondere Aufmerksamkeit in internationalen und multikulturellen Arbeitskontexten. Unterschiede, die auf ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, Alter oder Behinderung basieren, können zu Haltungen oder Vorgehensweisen führen, die die persönliche Integrität Einzelner oder ihren Sinn für das, was angemessen ist, verletzen. Die Versuchungen, Macht zu missbrauchen, andere zu belästigen und auszubeuten, auch in Bezug auf die Sexualität, sind erheblich und müssen verhindert werden. Der EMS-Verhaltenskodex steht für Null-Toleranz gegenüber Belästigungen, Missbrauch, sexueller Ausbeutung und Machtmissbrauch bei allen Aktivitäten und Verantwortlichkeiten der EMS auf Organisations- oder Programmebene in unserer humanitären, Entwicklungs- und Advocacy-Arbeit und wendet Regeln und Strafen für jegliche Verstöße oder Verletzungen an.

Als Nachfolgende Jesu Christi sind wir aufgerufen, ein Umfeld zu schaffen, das die Würde und den Wert der Menschen – nach dem Bilde Gottes geschaffen – bestätigt. Mitmenschen spiegeln die göttliche Würde wider. Jesus spricht sie als „Geschwister“ an. Es liegt deshalb in unserer Verantwortung, uns gegen jede Form der Unterdrückung, einschließlich sexuellen Missbrauchs, Ausbeutung oder Belästigung in unserer Mitte zu wenden.

II. WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung wird durch ihre Auswirkungen auf eine Person definiert und nicht durch die Absicht der Person, die an der sexuellen Belästigung beteiligt ist. Jedes sexuelle Verhalten ist immer dann unerwünscht, wenn die betroffene Person es für unwillkommen hält. Sexuelle Belästigung kann durch Bemerkungen, Gesten oder Verhalten erfolgen.

Sexuelle Belästigung umfasst unwillkommenes, einmaliges oder wiederholtes sexuelles Verhalten, das eine Person beleidigt, erniedrigt oder einschüchtert und/oder ein vergiftetes psychologisches oder emotionales Umfeld für diejenigen schafft, die in der EMS-Gemeinschaft tätig sind oder an einer ihrer Aktivitäten teilnehmen.

Sexuelle Belästigung ist oft Ausdruck eines ungleichen Machtverhältnisses. Sie tritt auf, wenn Personen in höher gestellten Positionen andere diskriminieren oder ausnutzen, insbesondere diejenigen, die abhängig oder verletzlich Lage sind. Die EMS akzeptiert keine Art der sexuellen Belästigung. Wenn eine betroffene Person darauf hinweist, sind folgende Verfahren zu beachten.

III. LEITLINIEN FÜR MASSNAHMEN

Wenn wir als EMS-Gemeinschaft auf unsere Unterschiede stoßen, sollten wir nicht selbstverständlich annehmen, dass unser Auftreten und Verhalten für alle anderen angenehm ist. Sogar zwischen Personen derselben Kultur oder desselben Hintergrunds kann das, was als normale Freundlichkeit und Geselligkeit gegenüber einer Person angesehen werden kann, von einer anderen Person unterschiedlich interpretiert werden; in einer kulturell gemischten Gruppe nimmt das Potenzial für Missverständnisse zu.

Manchmal werden unsere Unterschiede in Bezug auf Alter, Geschlecht, Kultur, Religion, Konfession, Fähigkeit, Sprache, Kaste, ethnische Zugehörigkeit und Klasse zur Herausforderung, einander zu verstehen und miteinander zu kommunizieren. Wir sind eingeladen, diese Herausforderung als Geschenk und als Chance zu verstehen. Dabei müssen wir in unserem Verhalten und unserem Aufeinanderzugehen besonders vorsichtig und sensibel sein.

1. WIE SEXUELLE BELÄSTIGUNG VERHINDERT WERDEN KANN

Folgende Schritte können helfen, in einer Weise behandelt zu werden, die angenehm und angemessen ist. Dies gilt auch für das eigene Verhalten Anderen gegenüber. Seien Sie klar bzgl. Ihrer persönlichen Grenzen, sich selbst und anderen gegenüber.

- (a) Lehnen Sie jede Geste oder jeden Kontakt ab, den Sie für unangemessen halten.
- (b) Respektieren Sie die persönlichen Grenzen anderer Menschen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie zuerst nach (z.B.: „Wäre es in Ordnung, wenn ich Sie umarme?“)
- (c) Wenn Sie eine Belästigung erfahren, machen Sie deutlich, dass das Verhalten nicht willkommen ist. Sie können mit einem Blick, in Worten oder durch eine Geste „Nein“ sagen.
- (d) Wenn die Belästigung andauert und Sie sich an einem öffentlichen Ort befinden, machen Sie Ihre Proteste lauter, damit die Öffentlichkeit die Situation bemerkt, besonders, wenn Sie sich in Gefahr fühlen. Es ist Ihr Recht, jemanden, der Sie belästigt, zu schlagen, zu treten oder zu schubsen. Dies ist Selbstverteidigung.
- (e) Vertrauen Sie auf Ihre Empfindung, wenn Ihnen das Verhalten von jemandem Unbehagen bereitet. Es gibt keinen Grund, zu rationalisieren oder zu leugnen, was wirklich vor sich geht. Verdrängen Sie Ihre Gefühle nicht, auch wenn es Ihnen peinlich ist oder Sie sich nicht sicher sind, ob Sie wirklich belästigt werden. Ihre Gefühle sind berechtigt und sie deuten darauf hin, dass es lohnend und hilfreich wäre, mit einer vertrauenswürdigen Person zu sprechen, die Ihnen bei der Interpretation dessen, was vor sich geht, helfen kann.
- (f) Sprechen Sie mit Menschen Ihres Vertrauens darüber, damit Sie die für Sie richtigen Schritte unternehmen können und damit der Name der belästigenden Person und die anstößigen Dinge, die getan werden, bekannt werden. Letzteres ist wichtig, damit andere nicht dem gleichen Verhalten ausgesetzt sind. Schweigen kann nur noch mehr Belästigungen provozieren.
- (g) Für jede rechtliche Maßnahme sind mündliche und schriftliche Berichte hilfreich. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie die Belästigung formell melden möchten, schreiben Sie auf oder halten Sie fest, was passiert ist, solange es noch frisch in Ihrer Erinnerung ist.

2. MASSNAHMEN WÄHREND EINER EMS-VERANSTALTUNG

- (a) Das EMS-Faltblatt über sexuelle Belästigung wird an jede teilnehmende Person vor oder zu Beginn jeder EMS-Veranstaltung ausgehändigt und allen Anwesenden vorgestellt.
- (b) Personen, die sich nicht an die Richtlinien halten wollen, werden aufgefordert, die Veranstaltung zu verlassen.
- (c) Ein Team von mindestens zwei Ombudspersonen wird zu Beginn jeder Veranstaltung benannt und den Teilnehmenden vorgestellt. Die Ombudspersonen werden von den Organisator*innen der Veranstaltung nominiert und von den Teilnehmenden anerkannt. Es ist wünschenswert, dass die Ombudspersonen über fundierte Beratungserfahrung und kulturelle Sensibilität verfügen und unterschiedlichen Geschlechts sind.
- (d) Wenn eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung eingereicht wird, wird entsprechend dieser Vorgaben vorgegangen.

3. WEITERBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

Als Teil dieses Verhaltenskodexes wird ein fortlaufender Prozess der Sensibilisierung und der Bereitschaft zur Verpflichtung in der EMS eingeleitet, indem regelmäßig Workshops und Schulungen in den verschiedenen Gremien der EMS-Struktur abgehalten werden: z.B. Generalversammlung, Missionsrat, Internationale Geschäftsstelle, Frauennetzwerk, Jugendnetzwerk.

Ziel dieser Workshops und Trainingseinheiten ist, das Bewusstsein zu schärfen, alle Mitglieder der EMS-Familie für das Problem der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, sich damit auseinanderzusetzen.

4. VERFAHREN FÜR BESCHWERDEN

Über sexuelle Belästigung zu sprechen, erfordert viel Mut von der betroffenen Person. Furcht, Scham und Schock können manchmal eine Person davon abhalten, einen Vorfall unmittelbar im Anschluss zu melden. Es ist wichtig, Vertrauen aufzubauen, dass jeder Vorfall ernst genommen wird und der Vorgang in voller Vertraulichkeit behandelt wird, bevor weitere Schritte zwischen den Ombudspersonen und der/den betroffenen Person(en) vereinbart werden.

Wenn Beschwerden eingereicht werden, müssen sie sorgfältig und ordnungsgemäß untersucht werden. Das Ombudsteam muss sich dieser Richtlinie und der folgenden Grundsätze bewusst sein.

- (a) Belästigung ist schwer zu beweisen, und sie könnte Personen betreffen, mit denen das Team vertraut ist und von denen es niemals unangemessenes Verhalten erwarten würde. Es ist wichtig, sich die Beschwerde anzuhören, ohne mögliche Erklärungen für das Verhalten der verursachenden Person bereitzuhalten.
- (b) Die Definition der sexuellen Belästigung und die persönlichen Grenzen liegen immer bei der betroffenen Person.
- (c) Niemand wird beschuldigt, wenn die betroffene Person sich außer Stande sah, die belästigende Person zu konfrontieren.
- (d) Jeder Fall sollte ernsthaft und sensibel behandelt werden, wobei die Verfahren transparent, fair und verhältnismäßig sein müssen.

- (e) Bei der Feststellung, was geschehen ist und wie damit umgegangen wird, wird jeder Versuch unternommen, die Vertraulichkeit zu wahren und ebenso die physische und emotionale Sicherheit der sexuell belästigten Person zu gewährleisten.
- (f) Beratung und Unterstützung sollten für beide Seiten verfügbar sein.
- (g) In keinem Fall wird die Identität der belästigten Person öffentlich gemacht - weder gegenüber den Teilnehmenden der Veranstaltung noch gegenüber der Heimatgemeinde, da dies unangemessene Scham für die belästigte Person bedeuten könnte.
- (h) Die Würde der belästigenden Person wird respektiert.

Nachdem eine Beschwerde bei einem Mitglied des Ombudsteams eingereicht wurde, sollte das folgende Verfahren eingeleitet werden. Das Team sollte darauf achten, die betroffene Person über jeden Schritt, der unternommen wird, zu informieren und ihre/seine Zustimmung einzuholen.

Jede sexuelle Belästigung ist ernst zu nehmen.

Die Ombudspersonen nehmen die Situation wahr und entscheiden über mögliche Maßnahmen in Bezug auf kurzfristige Notwendigkeiten (in Bezug auf den Kontext der Veranstaltung) und langfristige Notwendigkeiten (in Bezug auf die Folgemaßnahmen nach der Veranstaltung).

Manche Vorfälle können informell, im Dialog, ohne Rückgriff auf formelle Verfahren gelöst werden, indem Missverständnisse geklärt werden oder den Personen geholfen wird, ihre persönlichen Grenzen klarer zu definieren. In jedem Fall muss vom Ombudsteam ein Bericht verfasst werden.

Die belästigende Person wird möglicherweise von der Veranstaltung ausgeschlossen und so schnell wie möglich nach Hause geschickt. Im Falle einer solchen Maßnahme können die Teilnehmenden informiert werden. Die Person könnte sogar von zukünftigen EMS-Veranstaltungen oder Positionen in Ausschüssen ausgeschlossen werden.

Wenn das Team es für notwendig erachtet, berät sich das Ombudsteam mit der Leitung der Veranstaltung, ob mit einer Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Kontakt aufgenommen werden soll. Diese Fachstelle (N.N.) außerhalb der EMS-Strukturen erhält alle Berichte, Vorstand und Stabsstelle Gender müssen informiert werden.

Wenn Belästigungen nach der Veranstaltung gemeldet werden, wird sich das Ombudsteam der Veranstaltung mit dem Fall befassen.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Richtlinien ist das Ombudsteam befugt, sich mit allen beteiligten Parteien und der Leitung der Veranstaltung zu beraten, um zu einer angemessenen Lösung zu gelangen.

Quellen: Lutheran World Federation (LWF) Code of Conduct, Christian Conference of Asia (CCA) Policy on Sexual Harassment, World Council of Churches (WCC) 2006

Verabschiedet vom Missionsrat der EMS im November 2019 in Hohenwart/Deutschland.