

Ethikkodex während der Feldarbeit

Departement für Geowissenschaften

Angenommen vom Departement für Geowissenschaften am 28.10.2024

Inhaltsverzeichnis

CHARTA DER RECHTE	2
ETHISCHER KODEX	5
1. Erwartetes Verhalten	5
2. Unzulässiges Verhalten	6
3. Unangemessenes Verhalten in Form von sexuellen oder romantischen Annäherungsversuchen	7
4. Mögliche Massnahmen für Personen, die Opfer von unangemessenem Verhalten geworden sind	8
5. Obligatorische Massnahmen für Zeugen: Melden eines Vorfalls	8
6. Verfahren, die auf eine Meldung eines Vorfalls folgen	9
DEFINITIONEN	10

Unser Verhaltenskodex für Feldaktivitäten gilt für alle Forschungs- und Lehrtätigkeiten, die ausserhalb des Campus der Universität Freiburg stattfinden. Wir verwenden ihn, um die Erwartungen an unser Verhalten bei Feldaktivitäten festzulegen, mit anderen Worten, wie wir das Motto "**Be Good To Each Other**" (Seid gut zueinander) umsetzen.

Der Kodex gilt und schützt alle Personen, die an unseren Feldaktivitäten beteiligt sind, unabhängig von ihrem Status oder Dienstalter.

Dieses Dokument besteht aus zwei Teilen:

Die Erklärung der Rechte: Sie beschreibt die Rechte aller Teammitglieder, unabhängig von ihrer Rolle - ob Student/in, Assistent/in, Wissenschaftler/in oder Leiter/in - während der gesamten Dauer der Feldarbeit.

Der Ethikkodex:

- Definiert angemessenes und unangemessenes Verhalten
- Beschreibt die Mitteilungs- und Untersuchungsprozesse
- Schliesst den Schutz vor Vergeltungsmassnahmen ein
- Nach Diskussion und in Absprache mit allen TeilnehmerInnen und Teammitgliedern kann der Code geändert werden, um den individuellen Bedürfnissen der spezifischen Feldaktivitäten gerecht zu werden. Bitte informieren Sie das Departement bei den Koordinations- oder Pooltreffen über solche Veränderungen.

Definitionen der wichtigsten Verhaltensweisen finden sich ebenfalls am Ende dieses Dokuments.

Hintergrund

Unser Kodex wurde 2023 von der Gruppe "Wellbeing-at-Work" des Departements Geowissenschaften ausgearbeitet. Unser Ansatz basiert auf Beispielen, die im Rahmen der ADVANCE Geo-Partnerschaft verfügbar sind (https://serc.carleton.edu/advancegeo/resources/codes_conduct.html).

Dieses Dokument setzt sich nicht über die Bestimmungen der eidgenössischen oder kantonalen Gesetze oder die Richtlinien der Universität Freiburg hinweg oder ersetzt diese nicht. Diese Bestimmungen umfassen, sind aber nicht beschränkt auf:

- Bundesgesetze, die das Arbeitsverhältnis regeln (z. B. Bundesgesetz über die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (OR 220); Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (151.1); Schweizerisches Strafgesetzbuch (311.0); Bundesgesetz über den Datenschutz DSG 235.1)
- Bundesgesetze über die Sicherheit am Arbeitsplatz (z. B. Loi sur le travail/Arbeitsgesetz (822.11), Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail/Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (RS 822.111), Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail/Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (822.113))
- Kantonale Gesetze über Massnahmen gegen Belästigung (Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail/Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (RSF 122.70.14))
- Richtlinien der Universität betreffend Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ('Directives du Rectorat de l'Université de Fribourg du 17 février 2003 (Etat du 27 janvier 2020) concernant des mesures contre le harcèlement sexuel à l'Université de Fribourg/Richtlinien des Rektorats der Universität Freiburg vom 17. Februar 2003 (Stand am 27. Januar 2020) betreffend Massnahmen gegen sexuelle Belästigung an der Universität Freiburg').

Charta der Rechte

Alle Teammitglieder haben die folgenden Rechte, die Sie anerkennen und sich bereit erklären, diese zu unterstützen.

Recht auf Respekt, Würde und Professionalität

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, gemäss dem Ethikkodex kein unangemessenes Verhalten von anderen Gruppenmitgliedern zu erleiden oder zu sehen.

Recht auf Sicherheit

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Dazu gehören Schulungen und die Bereitstellung einer angemessenen Sicherheitsausrüstung. Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, die Risiken vor, während und nach der Feldarbeit zu besprechen.

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, die Arbeit zu verweigern oder zu unterbrechen, wenn sie keine angemessene Ausbildung erhalten haben, die Ausrüstung nicht zur Verfügung gestellt wird oder sie sich nicht sicher fühlen.

Alle Mitglieder der Gruppe sollen auf Anfrage einen Nachweis über ihre Qualifikationen und ihre Affiliation erhalten.

Recht auf Privatsphäre

Alle Gruppenmitglieder haben das Recht auf Privatsphäre. Bei Gemeinschaftsunterkünften wie Schlafsälen ist im Voraus sicherzustellen, dass alle Gruppenmitglieder mit den Vorkehrungen einverstanden sind. Wenn private Zimmer oder Zelte genutzt werden, muss jedes Gruppenmitglied die Privatsphäre der anderen Gruppenmitglieder respektieren und darf sie nicht ohne deren Erlaubnis betreten oder ein Gruppenmitglied in seinem oder ihrem Zimmer/Zelt unnötig stören.

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht auf Privatsphäre, wenn sie die Toiletten und sanitären Anlagen benutzen. Stehen keine Innentoiletten oder sanitäre Anlagen zur Verfügung, ist unbedingt darauf zu achten, dass die Privatsphäre aller Mitglieder der Gruppe auch in Aussentoiletten respektiert wird.

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, anzugeben, ob sie es den anderen Mitgliedern der Gruppe erlauben, sie zu fotografieren und/oder zu filmen.

Recht auf Kommunikation

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, in der Nutzung von Kommunikationsmitteln geschult zu werden.

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, während der Aktivität im Feld jederzeit mit der Aussenwelt zu kommunizieren. In Notfällen kann der/die Leiter/in verlangen, dass die Kommunikation vorübergehend Notfällen vorbehalten ist, aber er/sie muss den Mitgliedern der Gruppe immer erlauben, Fehlverhalten zu melden.

Alle Mitglieder der Gruppe sind Eigentümer ihrer physischen Kommunikation, wie z. B. Textnachrichten, und sind nicht verpflichtet, diese mit einem anderen Gruppenmitglied zu teilen.

Recht auf Ruhe

Alle Mitglieder der Gruppe haben das Recht, sich auszuruhen, wenn sie körperlich oder geistig erschöpft sind, sofern dies nicht die Sicherheit oder das Wohlergehen der anderen Mitglieder der Gruppe beeinträchtigt. Ein Gruppenmitglied, das sich ausruht, hindert die anderen Gruppenmitglieder nicht daran, ihre Arbeit fortzusetzen.

Recht auf Anonymität

Jedes Gruppenmitglied, das einen Fall von Belästigung oder einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex meldet, hat während des gesamten Meldeverfahrens das Recht auf Anonymität. Die Identität des Gruppenmitglieds wird dem Beschuldigten oder der Meldestelle nicht ohne seine/ihre Zustimmung bekannt gegeben. Die Anonymität kann jedoch während des Meldeverfahrens innerhalb der Universität nicht garantiert werden.

Recht auf Zugang zu den Daten

Alle Mitglieder der Gruppe haben Zugang zu den Daten, die sie für zukünftige Veröffentlichungen sammeln, es sei denn, sie haben vor der Datenerhebung ausdrücklich zugestimmt.

Jedes Gruppenmitglied, das unabhängig Daten für das eigene Projekt sammelt, sollten konsultiert werden, bevor diese Daten mit anderen, nicht am Projekt beteiligten Personen geteilt werden.

Alle Veröffentlichungen, die auf Daten zurückgehen, die von einem Mitglied der Gruppe oder von lokalen Wissensträgern, die an einem Projekt beteiligt sind, gesammelt wurden, sollten als Mitautoren gelistet oder in der Danksagung erwähnt werden. Alle an der Datensammlung beteiligten Mitglieder der Gruppe sollten vor der Einreichung der Publikation informiert werden.

Ethischer Kodex

Dieser Verhaltenskodex beschreibt, welche Verhaltensweisen bei Feldaktivitäten, die vom Departement für Geowissenschaften der Universität Freiburg organisiert werden, erwartet werden und welche inakzeptabel sind.

Dieser Kodex gilt unabhängig von der hierarchischen Rolle innerhalb der Gruppe (d.h. Student/in, Assistent/in, Wissenschaftler/in oder Leiter/in).

Sie erklären sich damit einverstanden, den Verhaltenskodex zu befolgen, der darauf abzielt, Professionalität, Respekt und Unterstützung zu fördern. Sie erkennen an, dass inakzeptables Verhalten Konsequenzen haben wird, die Ihren Ausschluss aus der Tätigkeit und eine Begutachtung durch die zuständigen Behörden umfassen können. Die ausgesprochenen Konsequenzen und die von der zuständigen Behörde ergriffenen Massnahmen hängen vom Grad des inakzeptablen Verhaltens ab und davon, ob Sie ein/e Angestellte/r oder ein/e Student/in sind.

1. Erwartetes Verhalten

Interaktionen innerhalb der Gruppe:

Ein breites Spektrum an Ansichten akzeptieren und allen Gruppenmitgliedern erlauben, ihre Meinung offen und ohne Wertung zu äussern, solange die Ansichten nicht diskriminierend sind. Betrachten Sie die Ideen, und nicht die einzelnen Personen.

Andere respektieren und berücksichtigen, ohne bestimmten Erkenntnissen (wie westlichem wissenschaftlichen Wissen) Vorrang vor anderen (wie lokalem und indigenem Wissen) zu geben.

Beziehen Sie alle Gruppenmitglieder in die Entscheidungsfindung ein und schliessen Sie bei Treffen keine Personen aus.

Seien Sie ehrlich und verantwortungsbewusst. Wenn Sie sich nicht an den Ethikkodex halten oder in irgendeiner Weise die Erwartungen nicht erfüllen, seien Sie offen, gestehen Sie Ihre Fehler ein und versuchen Sie, es in Zukunft besser zu machen.

Vermeiden Sie es, wissentlich falsche oder irreführende Aussagen zu machen (oder sich an Aktivitäten zu beteiligen), die verletzend oder verleumderisch sein könnten oder als solche wahrgenommen werden.

Erkennen und Vermeiden von aggressiven oder machistischen Handlungen. Eine Kultur, in der Brutalität als Initiationsritus angesehen wird, ist inakzeptabel.

Um Hilfe bitten, wenn Sie sie brauchen, und diejenigen respektieren, die um Hilfe bitten. Erkennen, dass Menschen über unterschiedliche Stärken verfügen und dass manche Behinderungen nicht sichtbar sind.

Erkennen des Arbeitskontextes:

Sich der eigenen Position, Macht, Privilegien und Werte bewusst sein und diese in der kollektiven Arbeit berücksichtigen. Dazu gehört auch, Kolonialgeschichten, kulturelle Vorurteile und strukturelle Marginalisierung zu erkennen, die möglicherweise zur eigenen Position innerhalb der Gruppe geführt haben.

Respektieren Sie die Umwelt, in der Sie für ihre Arbeit zu Besuch sind, einschliesslich Land, Wasser, Pflanzen und Tiere. Reduzieren Sie Ihren Impakt, indem Sie die Prinzipien des "Leave No Trace" (Hinterlasse keine Spuren) befolgen.

Respektieren Sie die lokalen Gemeinschaften. Bemühen Sie sich, deren Kultur kennenzulernen und deren Wissen zu schätzen. Holen Sie sich die Erlaubnis, Menschen zu fotografieren und ihre Geschichten, Ideen und Informationen weiter zu verwenden. Bemühen Sie sich, Ihre wissenschaftlichen Daten und Resultate mit den Gemeinschaften zu teilen und Beziehungen zu ihnen aufzubauen.

Persönliche Grenzen respektieren:

Respektieren Sie Personen, die Opfer von unangemessenem Verhalten geworden sind, in allen Stadien des Meldeverfahrens. Nehmen Sie die Auswirkungen des unangemessenen Verhaltens ernst und respektieren Sie ihre Anonymität während des gesamten Meldeverfahrens.

Respektieren Sie die Rechte jedes Teammitglieds, das eines unangemessenen Verhaltens beschuldigt wird - die Charta der Rechte gilt weiterhin. Respektieren Sie deren Recht auf Anonymität ausserhalb des Meldeverfahrens. Betreiben Sie kein "Mobbing" gegenüber der beschuldigten Person.

Bitten Sie um Erlaubnis, Gruppenmitglieder zu fotografieren oder in irgendeiner Weise aufzunehmen, und veröffentlichen Sie Fotos oder Videos nur mit deren Zustimmung auf öffentlichen Plattformen.

Beachten Sie die lokalen Regeln am Ort der Feldaktivitäten, insbesondere in Bezug auf Eigentum und Einrichtungen.

Die Sicherheit anderer respektieren, sowohl in körperlicher als auch in geistiger Hinsicht.

2. Unzulässiges Verhalten

Inakzeptables Verhalten, das zu Ihrem Ausschluss von der Feldarbeit führen wird:

- Körperliche oder verbale Einschüchterung, Mobbing, Missbrauch, Belästigung oder Aggression.
- Nötigung/Manipulation, d. h. der Versuch, eine andere Person in schädigender Weise zu beeinflussen.
- Drohungen (einschliesslich, aber nicht beschränkt auf Drohungen mit Gewalt, beruflichem Ansehen, ungerechtfertigter Verringerung der Verantwortung und öffentlicher Blamage).
- Belästigung aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, des Alters, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder sexuelle Belästigung.

- Unangemessenes sexuelles Verhalten, einschliesslich der unangemessenen Verwendung von Nackt- und/oder sexuellen Bildern im öffentlichen Raum oder die nachhaltige Verwendung sexueller Anspielungen.
- Hassreden über das Geschlecht, die Geschlechtsidentität, die sexuelle Orientierung, eine Behinderung, die körperliche Erscheinung, die Hautfarbe, die Religion, die ethnische Zugehörigkeit oder die nationale Herkunft einer Person.
- Jedes Verhalten, das die geistige oder körperliche Gesundheit und Sicherheit gefährdet.
- Stalking (Nachstellung) - wiederholtes Verfolgen, Belästigen, Bedrohen oder Einschüchtern.
- Beeinflussung der Verfahren einer Meldung von unangemessenem Verhalten, u. a. durch Massnahmen, die darauf abzielen, die Untersuchung des unangemessenen Verhaltens zu verzögern, zu diskreditieren, zu stoppen oder zu verfälschen.
- Vergeltung gegen eine Person oder eine Gruppe, die ein Fehlverhalten meldet.
- Mobbing, d. h. die Einschüchterung oder Isolierung einer Person durch eine Gruppe, selbst wenn diese Person beschuldigt wird, sich unangemessen verhalten zu haben.

Unangemessenes Verhalten, das zu einer Überprüfung und möglicherweise zum Ausschluss von der Feldarbeit führen wird:

- Konsum von illegalen Drogen oder übermässiger Alkoholkonsum während der Feldarbeit.
- Bereitstellung von Alkohol für alle Personen, die nicht das gesetzliche Mindestalter erreicht haben.
- Illegale Drogen bereitstellen.
- Gefährliches Fahren im Strassenverkehr.
- Nichtbeachtung des persönlichen Eigentums anderer.
- Lautes und unangenehmes Verhalten.
- Ignorieren der Ruhezeiten.
- Wiederholte Nichterfüllung von Verantwortlichkeiten.
- Soziale Netzwerke oder Mainstream-Medien nutzen, um Mitglied der Gruppe auf eine Weise anzusprechen, die ihre Privatsphäre und/oder ihren Ruf schädigen könnte.
- Bewusst falsche Charakterisierung der Geschlechtsidentität einer Person, u. a. durch die Verwendung eines Namens oder Pronomens, den/das die Person abgelehnt hat.

Je nach Grad des unangemessenen Verhaltens und nach Anhörung des Beschuldigten kann die für die Feldarbeit verantwortliche Person Sofortmassnahmen gegen den/die beschuldigte/n Teilnehmer/Teilnehmerin ergreifen, z. B. den sofortigen Ausschluss aus der laufenden Feldarbeit (Kap. 6). Weitere Massnahmen können nach Meldung bei den zuständigen Behörden ergriffen werden.

3. Unangemessenes Verhalten in Form von sexuellen oder romantischen Annäherungsversuchen

Die Mitglieder der Gruppe sollen sich an die "Einmal fragen"-Richtlinie halten, wenn es um einvernehmliche sexuelle Annäherungsversuche oder "jemanden um ein Date bitten" während der Aktivitäten vor Ort geht. Diese Richtlinie stellt sicher, dass alle Mitglieder der Gruppe eine Person nur einmal um ein Date bitten dürfen. Eine Einladung zum Ausgehen umfasst das Flirten, das Bekunden von Interesse und/oder das Ansprechen einer Person. Zu jedem Zeitpunkt, an dem die Person erklärt, dass sie kein Interesse hat, die Avancen zurückweist oder nicht positiv reagiert, muss das Gruppenmitglied aufhören, die Person um ein Date zu bitten. Wenn das Gruppenmitglied der Person erneut Avancen macht, wird dies als Belästigung angesehen.

Vorgesetzte, Betreuer/innen, Lehrer/innen und Exkursionsleiter/innen sollten keine Beziehungen zu ihren Studenten/innen oder Untergebenen während der Feldarbeit oder Exkursion eingehen. In diesem Fall gilt die oben beschriebene Politik des "einmaligen Antrags" nicht.

4. Mögliche Massnahmen für Personen, die Opfer von unangemessenem Verhalten geworden sind

Jede Situation ist einzigartig. Wenn Sie Opfer eines unangemessenen Verhaltens geworden sind, haben Sie Anspruch auf Folgendes (nicht erschöpfende Liste):

- Mit jemandem über Ihre Erfahrungen zu sprechen. So früh wie möglich darüber zu sprechen, kann verhindern, dass die Situation eskaliert. Es ist auch jederzeit möglich, das unangemessene Verhalten später zu melden.
- Ihre Meinung jemandem von Ihren Erfahrungen zu erzählen, jederzeit zu ändern.
- Sich an eine oder mehrere der unten aufgeführten Meldestellen zu wenden.
- Sich von jemandem begleiten zu lassen, der/die Sie während der Meldung oder der anschließenden Diskussionen unterstützt.
- Um angemessene Unterstützung zu bitten, um den Erfolg Ihrer Arbeit zu gewährleisten.
- Medizinische Hilfe anzufordern.

5. Obligatorische Massnahmen für Zeugen: Melden eines Vorfalls

Alle Mitglieder der Gruppe sind dafür verantwortlich, inakzeptables Verhalten zu melden. Alle Fälle von Fehlverhalten müssen gemeldet werden, unabhängig von der Schwere des Fehlverhaltens. Dies gilt auch dann, wenn das inakzeptable Verhalten Gruppenmitglieder mit Führungsaufgaben betrifft.

Vorfall melden:

Es gibt mehrere Möglichkeiten, einen Vorfall zu melden. Sie können einen Vorfall Personen vor Ort (z. B. den/die Feldleiter/in oder ein anderes Gruppenmitglied) melden oder Personen nach der Rückkehr auf den Campus kontaktieren.

Die bevorzugten Optionen, um unangemessenes Verhalten zu melden, sind die folgenden:

- Der/die Präsident/in des Departements für Geowissenschaften

- Eine weitere Professorin oder ein weiterer Professor des Departements für Geowissenschaften
- Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät oder das Dekanat der Fakultät

Eine schriftliche Meldung wird bevorzugt (Datum, anwesende Personen, Art des Fehlverhaltens usw.), entweder durch das Opfer oder durch eine Person, die vom Opfer kontaktiert wurde.

Wenn Sie einen Vorfall einer anderen Person am Fachbereich, die nicht zum Lehrkörper gehört, melden, muss diese Person die Meldung in Ihrem Namen an einen Professor oder eine Professorin des Fachbereichs weiterleiten. Diese Person hat auch die Pflicht, Ihren Wunsch nach Anonymität zu respektieren und kann ebenso wie das Opfer Anonymität verlangen.

Auf Anfrage bemüht sich die Abteilung, die Anonymität der Person, die die Meldung macht, zu wahren.

Sie können sich auch direkt an die Universitätsverwaltung wenden, z. B. über den Ombudsdienst (<https://www.unifr.ch/uni/de/organisation/ombudsstelle.html>).

Weitere Optionen und Informationen finden Sie unter der folgenden Adresse:

<https://www.unifr.ch/campus/de/support/konflikt-und-diskriminierung/respekt-und-belaestigung/>

Beachten Sie, dass die Universitätsabteilungen möglicherweise keine Informationen über Ihre Feldaktivitäten oder diesen abteilungsspezifischen Verhaltenskodex haben und sich wahrscheinlich an die Präsidentin oder den Präsidenten der Abteilung für Geowissenschaften wenden werden. Bitte beachten Sie, dass die Anonymität der Person, die einen Vorfall meldet, ausserhalb unserer Abteilung möglicherweise nicht gewahrt werden kann.

6. Verfahren, die auf eine Meldung eines Vorfalls folgen

Probleme und Meldungen werden umgehend bearbeitet. Zunächst wird sich die Gruppe der Professorinnen und Professoren des Departements vergewissern, dass die unmittelbaren Sicherheitsprobleme gelöst wurden. Die Meldung wird dann nach den üblichen Verfahren der Universität Freiburg behandelt, die in der Regel vom Vorsitz des Departements für Geowissenschaften eingeleitet werden.

Die Reaktion auf die Meldung von unangemessenem Verhalten während der Feldarbeit kann Folgendes umfassen:

- Ausschluss von der Feldarbeit
- Entzug von Verantwortlichkeiten, Privilegien oder Zugang während einer Feldaktivität
- Vorübergehender Ausschluss von den gemeinsam genutzten Räumen des Teams im Feld
- Dauerhafter Ausschluss von den gemeinsam genutzten Räumen des Teams im Feld.

Soweit möglich, wird die Entfernung des Feldarbeitsplatz von Freiburg bei der Entscheidung über den Ausschluss eines Gruppenmitglieds nicht berücksichtigt.

Massnahmen gegen eine Person oder eine Gruppe aufgrund der Meldung von unangemessenem Verhalten werden nicht toleriert.

Grundsätzlich ist die Fakultät für akademische Massnahmen, das Rektorat für disziplinarische Massnahmen bei Verstössen von Studierenden gegen die universitäre Ordnung zuständig (Art. 117 Abs. 2 Uni-Statut). Für Verstösse gegen die universitäre Ordnung durch von der Universität beschäftigte Personen verweist Art. 117 Abs. 5 Uni-Statut auf die Gesetzgebung über das Staatspersonal. In diesem Fall ist die Personalabteilung für das Verfahren zuständig.

Definitionen

Mobbing - Ein missbräuchliches Verhalten, das ein bedrohliches, erniedrigendes oder einschüchterndes Verhalten gegenüber einer oder mehreren Personen durch einen oder mehrere Täter beinhaltet, das die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt und darauf abzielt, physischen oder psychischen Schaden zu verursachen.

Nötigung/Manipulation - Einsatz von Drohungen, der Position oder der Macht einer Person, um jemanden zu überreden, etwas zu tun.

Belästigung - jedes belästigende verbale oder physische Verhalten aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschliesslich sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft), Behinderung, Alter, nationaler oder ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und geschützten genetischen Informationen, das objektiv beleidigend ist. Belästigung greift unangemessen in die Leistung eines Teilnehmers oder Mitarbeiters ein und kann ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen.

Repressalien - Benachteiligende Massnahmen in Bezug auf Beschäftigung, Bildung oder andere Aspekte gegenüber einer Person, die einen Verstoß gegen diesen Kodex meldet.

Sexuelle Belästigung - Umfasst aufdringliche sexuelle Annäherungsversuche, die Forderung nach sexuellen Gefälligkeiten und jedes andere verbale oder physische Verhalten sexueller Natur, und dass es ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Stalking (Nachstellung) - Definiert als wiederholtes Verfolgen, Belästigen, Bedrohen oder Einschüchtern, insbesondere per Telefon, Post, elektronischer Kommunikation oder sozialen Netzwerken.