

Richtlinie Vielfalt § 3 Absatz 4 der Satzung

Präambel

Die EVG steht für Vielfalt innerhalb der Organisation. Vielfalt bedeutet ein gleichberechtigtes Nebeneinander von Unterschieden und bildet soziale und kulturelle Pluralität ab. Sie stellt einen wichtigen Teil unserer Werte und Überzeugungen dar.

Vielfalt umfasst unterschiedliche Lebensstile, Haltungen, Überzeugungen, Kulturen sowie Erfahrungen im Berufsleben. Die EVG betrachtet Unterschiede als etwas Positives. Sie will aus diesen lernen und sie nutzen, um alle Interessen unserer Mitgliedschaft angemessen vertreten zu können und gleichzeitig auch in Zukunft attraktiv für eine sich ständig wandelnde Gesellschaft zu bleiben. Um den daraus resultierenden Erfolg für die EVG langfristig zu sichern, gilt es, einen konstruktiven Umgang mit Verschiedenartigkeit, unterschiedlichen Ideen, Talenten, Ansichten und Perspektiven zu ermöglichen und zu leben.

Diesem Leitgedanken folgend, unterstützt die EVG Vielfalt und fördert aktiv die Chancengleichheit und Teilhabe in Gewerkschaft, Betrieb, Dienststelle und Gesellschaft unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Handicap, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion oder Weltanschauung. Voraussetzung für die Verwirklichung einer vielfältigen EVG ist ein diskriminierungsfreies Miteinander, bei dem jede Person in ihrer Einzigartigkeit akzeptiert und gefördert wird. Deshalb lehnen wir Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Homophobie und Sexismus sowie alle anderen Formen der Menschenfeindlichkeit kategorisch ab.

Durch den Beitrag jedes und jeder Einzelnen zu einer Kultur der Vielfalt, kann sich die EVG zu einer nachhaltig vielfältigen Organisation entwickeln.

So leben wir Gemeinschaft!

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie findet im gesamten Organisationsbereich der EVG Anwendung. Auch die Gremien und Organe für Frauen, Jugend und Senioren sollen nach diesen Grundsätzen besetzt werden und agieren. Allerdings soll deren Fokus auf bestimmte Gruppen erhalten bleiben. Darüber hinaus soll diese Richtlinie auch bei Entsendungen gelten.

§ 2 Grundsätze

- (1) Ziel ist es zu erreichen, dass sich die Vielfalt der Mitgliedschaft im jeweiligen Organisationsgebiet in der Besetzung der jeweiligen Organe widerspiegelt. Dies

zu gewährleisten ist Aufgabe aller dabei mitwirkenden Mitglieder, Funktionäre und Beschäftigten der EVG.

- (2) Die jeweiligen, bestehenden Organe und Gremien überwachen diesen Prozess und steuern die weitere Umsetzung. Die/der Vorsitzende bzw. Sprecher/in des jeweiligen Organs oder Gremiums steuert die dazu notwendigen Aktivitäten. Das Gremium/Organ hat auch die Möglichkeit, einen anderen aus ihrer Mitte mit dieser Aufgabe zu betrauen.
- (3) Der Vorstand eines Organs/Gremiums soll, jeweils vor Wahlen, einen Bericht zur Vielfalt innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs abgeben. Berücksichtigung sollen dabei besonders die in § 3 Absatz 1 dieser Richtlinie genannten Personengruppen finden. Neben der Zusammensetzung des betreffenden Organs/Gremiums, ist über die Zusammensetzung der Mitgliedschaft sowie die Zusammensetzung der potenziellen Mitgliedschaft¹ zu berichten. Darüber hinaus soll der Bericht alle durchgeführten Maßnahmen zur Förderung einer vielfältigeren Mitgliedschaft und Gremienbesetzung beinhalten.
- (4) Sollte die Zusammensetzung der tatsächlichen Mitgliedschaft und der potenziellen Mitgliedschaft voneinander abweichen, ist das Gremium gehalten, Maßnahmen zu entwickeln, die auf eine Angleichung abzielen.

§ 3 Gremien-/Organbesetzungen

- (1) Bei der Wahl aller Gremien im Sinne der Satzung der EVG soll gemäß § 3 Absatz 4 der Satzung der Grundsatz der Vielfalt berücksichtigt werden. Folgende Personengruppen sollen sich in den Gremien wiederfinden: Männer und Frauen, Menschen unterschiedlichen Alters und Menschen mit Migrationshintergrund. Auch sollen das jeweilige Organisationsgebiet mit seinen unterschiedlichen Arbeits- und Unternehmensbereichen sowie die vom jeweiligen Organisationsgebiet erfassten Unternehmen gesamthaft repräsentiert sein.
- (2) Gleichzeitig muss die gleichberechtigte Teilnahme aller Mitglieder gewährleistet werden, unabhängig von ihren religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, ihren sexuellen und geschlechtlichen Identitäten oder ihren körperlichen Beeinträchtigungen. Weiterhin dürfen Mitglieder nicht auf Grund ihres Namens oder ihres Aussehens diskriminiert werden.
- (3) Die in Absatz 1 genannten Personengruppen sollen entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft Berücksichtigung finden. Unberührt davon bleiben

¹ Potenzielle Mitglieder sind alle in § 2 der Satzung Genannten, die noch kein Mitglied bei der EVG sind, sich aber im jeweiligen Einzugsbereich befinden

Sonderregelungen mit dem Ziel, eine Personengruppe abweichend von ihrem Anteil an der Mitgliedschaft zu berücksichtigen.

- (4) Die Begleitung der Maßnahmen zur Erhöhung der Vielfalt in den Gremien und Organen der EVG sowie die Erhebung der Anteile vielfältiger Gruppen innerhalb dieser Gremien und Organe obliegen dem Vorstand des jeweiligen Organs/Gremiums. Soweit die Zusammensetzung eines Organs nicht der Vielfalt im jeweiligen Organisationsgebiet entspricht, soll das jeweilige Gremium nach der Wahl ein Vielfaltskonzept aufstellen und darin seine vorgesehenen Schritte zur Erreichung der Ziele dieser Richtlinie in ihrem Zuständigkeitsbereich darlegen.

§ 4 Kommunikation

- (1) Sowohl die interne als auch externe Kommunikation der EVG folgen den in § 3 Absatz 4 der Satzung dargelegten Grundsätzen. Durch die kommunikativen Maßnahmen soll die in der EVG bereits vorhandene Vielfalt abgebildet werden. Sowohl durch Inhalte als auch durch die Art und Weise der Gestaltung trägt die interne und externe Kommunikation proaktiv zur Entwicklung einer vielfältigen Mitgliedschaft bei.
- (2) In jeglicher Kommunikationsanwendung ist eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie (Bild-)Sprache zu verwenden. Die Stereotypisierung von in § 3 Absatz 4 der Satzung genannten Gruppen ist zu vermeiden. Diese sind gleichberechtigt und in Ausübung verschiedenster Funktionen und Positionen darzustellen.
- (3) Die Konformität der verschiedenen Kommunikationsaktivitäten mit dieser Richtlinie ist regelmäßig zu überprüfen.

§ 5 Bildungsarbeit

- (1) Zur Umsetzung der Ziele dieser Richtlinie wird das Thema Vielfalt in die gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit integriert.
- (2) Dazu werden Bildungsbausteine entwickelt und in die Seminare der politischen Bildung und der Interessensvertretung aufgenommen.

§ 6 Barrierefreiheit

- (1) Alle gewerkschaftlichen Aktivitäten, Veranstaltungen und Aktionen sollen auf die angemessene Ansprache vielfältiger Zielgruppen hin organisiert und

überprüft werden. Dies dient nicht zuletzt der grundsätzlichen Teilnahmemöglichkeit vieler unserer (potenziellen) Mitglieder.

- (2) Ziel ist es, möglichst keine Personengruppen durch Barrieren von den Veranstaltungen und Aktivitäten auszuschließen. Barrieren sind materielle und immaterielle Hindernisse, die für bestimmte Gruppen eine Teilnahme erschweren, behindern oder verhindern.