

Charta der Unia



Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20

Postfach 272

3000 Bern 15

T +41 31 350 21 11

www.unia.ch



Charta der Unia

zum Umgang mit
Sexismus,
Rassismus,
Homo- und
Transphobie
sowie
persönlichen
Beziehungen

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Du hältst die Unia-Charta in den Händen. Dieses Dokument leistet einen wichtigen Beitrag, um Fälle von Sexismus, Rassismus, Homo- und Transphobie bei der Unia zu verhindern. Die Grundsätze gelten für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte, die für unsere Organisation tätig sind. Die Botschaft der Charta ist klar: Wir tolerieren kein diskriminierendes und abwertendes Verhalten, ebenso wenig wie den Missbrauch von Macht.

Die Verantwortung dafür, dass persönlichkeitsverletzende Handlungen verhindert werden, liegt aber nicht in diesem Papier – sondern bei uns selbst. Nur wenn wir genau

hinschauen und konsequent gegen Missbrauch und Diskriminierung vorgehen, können wir ein offenes, wertschätzendes und vertrauensvolles Arbeitsklima gewährleisten. Es geht um die Werte, die tief in unserer Gewerkschaft verankert sind: Soziale Gerechtigkeit, Toleranz, Chancengleichheit und Schutz der Schwächeren.

Schaffen und bewahren wir gemeinsam eine Kultur des Respekts!

Im Namen der Geschäftsleitung

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Alleva', written in a cursive style.

Vania Alleva
Präsidentin Unia



Inhalt

Einleitung 6

Teil I
Respektvoller Umgang
miteinander 13

Teil II
Schutz der Persönlichkeit 21
Vielfalt und Unterschiedlichkeit 23
Rassismus 26
Sexismus 30
Homo- und Transphobie 34

Teil III
Persönliche Beziehungen 41

Die Anerkennung der Würde und der persönlichen Integrität jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters sowie die Anerkennung der gleichen und unveräußerlichen Rechte sind Voraussetzung für eine konstruktive tägliche Zusammenarbeit in der Gewerkschaft Unia. Diese Charta dient als Grundlage, um gemeinsam ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das diskriminierungsfrei, wertschätzend, offen, integer, zielgerichtet und von gegenseitigem Respekt geprägt ist.

Jede und jeder von uns verpflichtet sich:

- seine und ihre Haltung zu Vielfalt und Unterschiedlichkeit, zu Sexismus, Homo- und Transphobie, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Machtmissbrauch zu hinterfragen.
- dem Gegenüber mit Respekt zu begegnen und die Gleichwertigkeit aller Angestellten und Mitglieder der Unia sowie ihrer PartnerInnen zu leben und ein diskriminierungs- und abwertungsfreies Arbeitsklima zu gewährleisten.

Die Anerkennung und Förderung der vielfältigen Potenziale sind Voraussetzung für ein respekt- und vertrauensvolles Arbeitsklima und für den gewerkschaftlichen und politischen Erfolg der Gewerkschaft und der Arbeitslosenkasse Unia.

Die Gewerkschaft Unia toleriert weder diskriminierendes oder abwertendes Verhalten noch den Missbrauch von Macht und gewährleistet den Schutz der Personen, die sich dagegen wehren.





Respekt- voller Umgang mit- einander

Alle – Mitarbeitende, Vorgesetzte, Mitglieder und PartnerInnen der Unia – haben das Recht, sowohl im Arbeitsalltag wie auch in Stress- oder Konfliktsituationen respektvoll behandelt zu werden.

Wir begegnen uns auf Augenhöhe
Wir nehmen uns ernst und anerkennen unser Potenzial und unser Engagement, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, Aussehen, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und beruflicher Stellung.

Wir hinterfragen unsere Vorurteile
Wir anerkennen, dass wir alle Vorurteile haben. Das ist der erste Schritt, um am Abbau von Vorurteilen zu arbeiten. Wir setzen uns mit Unterschieden auseinander, sprechen darüber und reflektieren unsere Haltungen und unser Verhalten.

Wir begegnen uns mit Respekt

Wir grüssen uns, wir schauen uns in Gesprächen an, wir hören uns zu, wir achten auf den Ton im mündlichen und im schriftlichen Austausch.

Wir kommunizieren offen und direkt

Wir informieren und kommunizieren direkt, offen, transparent und situationsgerecht, auch in Stress-situationen.

Wir sprechen Konfliktsituationen an und suchen sachliche Lösungen

Wir gehen Unstimmigkeiten, Spannungen und Konflikte frühzeitig, direkt, offen, konstruktiv und fair an. Wir suchen Lösungen auf sachlicher Ebene und holen uns Hilfe, wenn der Konflikt nicht gelöst werden kann.





Schutz der Persön- lichkeit

Alle Mitarbeitenden der Gewerkschaft Unia haben ein Recht auf den Schutz ihrer Persönlichkeit und ihrer persönlichen Integrität.

Persönliche Integrität umfasst die physische, psychische, geistige und moralische Unversehrtheit des Menschen. Bei der Verletzung der persönlichen Integrität geht es um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, aber auch der Missbrauch von Führungspositionen stellen eine Verletzung der Persönlichkeit und der persönlichen Integrität dar und haben – in welcher Form und Ausprägung auch immer – in der Unia keinen Platz.

Dasselbe gilt für sexistisches, homo- und transphobes, rassistisches und fremdenfeindliches Verhalten.

Den Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat die Unia in einem speziellen Reglement beschrieben.

Vielfalt und Unterschiedlichkeit

Vielfalt und Unterschiedlichkeit sind in der Unia erwünschte Realität, sowohl unter den Mitgliedern wie unter den Mitarbeitenden.

Wir erleben Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Reichtum

Wir machen uns ein Bild unserer Vielfalt und setzen uns aktiv damit auseinander.

Wir lernen voneinander

Wir setzen uns mit den unterschiedlichen Hintergründen, geschlechtlichen Identitäten, Blickwinkeln, Erfahrungen, Sprachkenntnissen, Mehrsprachigkeiten, Berufserfahrungen usw. auseinander und nutzen diese in unserer Arbeit.

Rassismus

Wir haben ein gemeinsames Verständnis von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Rassistische Diskriminierung bedeutet die Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Personen aufgrund ihrer körperlichen oder kulturellen Eigenschaften oder wegen ihrer ethnischen, religiösen und/oder nationalen Zugehörigkeit.

Wir verstehen unter Fremdenfeindlichkeit eine Einstellung, die Menschen aus einem anderen Kulturkreis, mit einer anderen Herkunft oder Religion aggressiv ablehnt und ausschliesst und diese Ablehnung mit sozialen, religiösen, ökonomischen, kulturellen oder sprachlichen Unterschieden begründet und bekämpft.

Wir anerkennen, dass rassistische Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit auch im Verdeckten vorhanden ist.

Wir behandeln alle Menschen fair, unabhängig von ihrer Herkunft, kulturellen oder körperlichen Eigenschaften, ethnischer und religiöser Zugehörigkeit. Wir benachteiligen niemanden, behandeln niemanden ungerecht, beleidigen, bedrohen oder demütigen niemanden. Wir behandeln niemanden benachteiligend, unfair, herabsetzend oder herabwürdigend.

Wir akzeptieren, respektieren und anerkennen die Ressourcen von allen Menschen, unabhängig davon, ob sie unserer Vorstellung der Norm entsprechen oder nicht.



Sexismus

Wir haben ein gemeinsames Verständnis von Sexismus

Unter Sexismus verstehen wir jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Wir verstehen unter Sexismus Identitäts- und Verhaltensanforderungen, die an eine Person oder Gruppe von Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung gestellt werden. Sexismus bezeichnet auch jede Form von Verachtung, Herabminderung, Gewalt, Ausbeutung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Wir verstehen unter Sexismus zudem Geschlechterstereotype, Gefühle und Verhaltensweisen, die den ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern betonen, zur Folge haben oder darauf hinwirken. Daher ist sexistisches Verhalten besonders virulent in ungleichen Hierarchiestufen.

Wir anerkennen, dass Geschlechternormen und die daraus abgeleiteten Rollenzuschreibungen verhindern, dass sich Menschen in ihrem Leben und ihrer Arbeit entfalten und verwirklichen können. Sexistisches Verhalten lähmt und unterdrückt daher grosses Potenzial vieler Mitarbeiterinnen.

Wir behandeln alle Menschen fair, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Sexismus. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz meint jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person beschämt und in ihrer Würde verletzt.

Homo- und Transphobie

Wir haben ein gemeinsames Verständnis von Homo- und Transphobie

Unter Homo- und Transphobie verstehen wir Angst, Vorurteile und Feindseligkeiten gegenüber homosexuellen und transidenten Menschen und ihren Lebensweisen. Je nach Ausprägung reichen Homo- und Transphobie von Zerrbildern und Vorurteilen über die ausgeprägte Aversion von gleichgeschlechtlichen und transidenten Lebensweisen bis hin zu äusserstem Hass und körperlicher Gewalt.

Von Transfrau oder Transmann spricht man, wenn das Geschlecht, dem sich eine Person zugehörig fühlt, nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesen

wurde. Begriffe, die ebenfalls dafür verwendet werden, sind Transgender oder Transidentität.

Von Heterosexismus spricht man, um damit auf die Diskriminierung nichtheterosexueller Menschen und ihrer Lebensweisen hinzuweisen. Unter Heterosexismus verstehen wir ein Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität gegenüber anderen Formen sexueller Orientierung als überlegen einstuft und jede nichtheterosexuelle Form von Identität und Verhalten ablehnt und stigmatisiert.

Wir behandeln alle Menschen fair, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, Geschlechtsrolle und sexuellen Orientierung.





Per- sönliche Bezie- hungen

Während der täglichen Arbeit entstehen nicht nur berufliche, sondern auch persönliche Beziehungen. Persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden, insbesondere mit ungleichen Machtverteilungen, können zu Interessenkonflikten, Bevor- oder Benachteiligungen führen. Es kann äusserst schwierig oder sogar problematisch sein, wenn private und verwandtschaftliche Beziehungen auf ein Anstellungsverhältnis Einfluss nehmen. Durch persönliche oder verwandtschaftliche Beziehungen bzw. durch entsprechende Abhängigkeiten werden nicht nur die Direktbetroffenen in ihrer Arbeit beeinflusst – oder sogar behindert –, sondern im Wissen um die Konstellation auch das unmittelbare Arbeitsumfeld.

Wir gehen mit persönlichen Beziehungen jeglicher Art achtsam um (Freundschaft, Verwandtschaft, sexuelle Beziehungen)

Wird aufgrund von privaten Beziehungen die Arbeitsfähigkeit der Beteiligten beeinflusst oder das jeweilige Team erkennbar gestört, suchen wir im Austausch mit dem jeweiligen Vorgesetzten nach Lösungen. Wir achten darauf, dass solche Lösungen auf der Basis der Gleichbehandlung zu keiner Benachteiligung führen.

Den Umgang mit persönlichen Beziehungen hat die Unia in einer speziellen Weisung beschrieben.

Impressum

Herausgeberin: Gewerkschaft Unia
Redaktion: Gabriela Bovisi, Lorella Battaglia,
Corinne Schärer
Gestaltung: Irena Germano
Fotos: Yoshiko Kusano
Druck: Printoset AG, Zürich
Auflage: 1500 Exemplare

Bestellen:
Personal- und
Organisationsentwicklung PE-OE
Weltpoststrasse 20, Postfach 272
3000 Bern 15
1. Auflage, Mai 2018

