



ETF-POLIIK FÜR GEGENSEITIGEN RESPEKT

Die ETF ist gegen jegliche Form der Diskriminierung auf der Grundlage von Geschlecht, Nationalität, Rasse oder Hautfarbe, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder Glauben.

Als Gewerkschafter/innen setzen wir uns für Respekt und Würde aller ein und erkennen das Recht eines/r jeden Einzelnen auf eine eigene Meinung an. Dementsprechend stellen wir sicher, dass jede Person die Zuversicht hat, ohne Furcht vor Vergeltung – auf ehrliche bzw. direkte Art und Weise – freimütig zu sprechen.

Die ETF verpflichtet sich zur Unterstützung eines auf Würde und gegenseitigem Respekt beruhenden Arbeitsumfeldes, und gemeinsam mit unseren Mitgliedern verfahren wir mit einer Null-Toleranz-Politik gegenüber jenen, die danach trachten, die Selbstachtung oder Würde anderer zu untergraben, bzw. jenen, die drohen, ein feindseliges, offensives oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu schaffen/gutzuheißen. Diese Verpflichtung gilt für alle Teilnehmer/innen und bei ETF-Sitzungen, Aktivitäten und sozialen Zusammenkünften, wo auch immer in Europa sie stattfinden mögen.

Als Arbeitgeber ist die ETF moralisch und gesetzlich verpflichtet, für den Schutz der Mitarbeiter/innen vor jeglicher Form von Belästigung, Missbrauch – verbal oder physisch – oder ähnlich inakzeptablen Verhaltensweisen zu sorgen. Das gilt genauso für das Arbeitsumfeld in der Brüsseler Geschäftsstelle. Alle sozialen und arbeitsbezogenen Funktionen setzen die Haftung der ETF als Arbeitgeber voraus, und alle derartigen Vorfälle sollten schriftlich gemeldet werden, um eine entsprechende Untersuchung auszulösen.

Ein geeignetes Personalmitglied wird zu diesem Zweck benannt.

Mit Blick auf das Verständnis der verpflichtenden Einhaltung dieser Regeln wird empfohlen, dass das Sekretariat Leitlinien und Erwartungen für alle Mitglieder von angeschlossenen Gewerkschaften bereitstellt, die jegliche von der ETF organisierte Sitzung/Aufgabe wahrnehmen können.

Bei Vorfällen außerhalb eines Meetings, beispielsweise per E-Mail oder in sozialen Medien, übernimmt die Vertrauensperson der ETF die Rolle des Beauftragten für gegenseitigen Respekt. Meldungen können per E-Mail (MRP@etf-europe.org) oder anonym über ein Webformular auf der ETF-Website eingereicht werden.



Leitlinien zur ETF-Politik für gegenseitigen Respekt

Wozu wir Euch auffordern:

- Jedem mit Respekt und Würde zu begegnen, einschließlich Delegierten von ETF-Mitgliedsorganisationen wie auch ETF-Mitarbeitern/innen;
- Sicherzustellen, dass Euer Verhalten weder zu Beleidigungen noch zu Missverständnissen führt;
- Nachzudenken, bevor Ihr persönliche Bemerkungen macht;
- Gegen jegliche Formen des offensiven und inakzeptablen Verhaltens vorzugehen;
- An den Grundsätzen festzuhalten, Würde und Respekt in Eurer Umgebung zu bewahren.

Was ist inakzeptables Verhalten?

Inakzeptables Verhalten umfasst unerwünschte körperliche, verbale oder nicht verbale Umgangsformen; auch die Nutzung der sozialen Medien als Mittel der Verunglimpfung, Einschüchterung, Belästigung oder Beleidigung.

Diskriminierung von Menschen mit geschützten Merkmalen gemäß Definition im Gleichstellungsgesetz von 2010 wird als inakzeptables Verhalten eingestuft, wenn der Schwerpunkt auf Folgendem liegt:

- Rasse, ethnische Herkunft
- Alter
- Behinderung
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Geschlechtsumwandlung
- Ehe und Lebenspartnerschaft
- Schwangerschaft & Mutterschaft
- Religion oder Glauben

Dazu gehören mitunter folgende unerwünschte Verhaltensweisen, ohne darauf beschränkt zu sein:

- Unerwünschter Körperkontakt
- Tätliche oder sexuelle Übergriffe
- Sexuelle Anspielungen
- Anstößiger Sprachgebrauch, Verunglimpfungen und obszöne Gesten
- Unwillkommene Geschenke
- Verletzung der Privatsphäre und/oder Stalking

Die ETF strebt danach sicherzustellen, dass alle Delegierten/Teilnehmer/innen und Mitglieder jegliche ETF-bezogene Funktion verlassen, indem sie die Gelegenheit hatten, mit anderen zu interagieren, ihre Meinung kundzutun und ein positives Erlebnis zu genießen.



Empfehlungen zur Nutzung von E-Mails

Elektronische Mitteilungen können den Menschen schaden, und wir sollten besondere Problembereiche berücksichtigen. Anstößige, verächtliche und diskriminierende E-Mails in Bezug auf die geschützten Merkmale von Menschen werden genauso wie pornografischer Inhalt als inakzeptables Verhalten gewertet und sollten schriftlich gemeldet oder einem geeigneten Vorgesetzten zugetragen werden.

Orientierungshilfe für das Abfassen von E-Mails

- **Nicht in Versalien schreiben:** ES WIRKT, ALS WÜRDEST DU SCHREIEN. Es könnte eine ungewollte wütende Antwort zur Folge haben.
- **Kopiere keine Mitteilung bzw. keinen Anhang ohne Genehmigung** – Du verstößt mitunter gegen Urheberrechtsgesetze.
- **Versende keine sensiblen Informationen per E-Mail.** Du musst den Schutz personenbezogener Informationen und Daten gemäß der einschlägigen Gesetzgebung gewährleisten.
- **Versende keine E-Mails mit verleumderischen, diffamierenden, anstößigen, rassistischen oder obszönen Bemerkungen bzw. leite diese nicht weiter.** Auch wenn sie als Witz gemeint sind, droht Dir oder der Gewerkschaft eine Strafverfolgung.

Empfehlungen für die Nutzung der Plattformen der sozialen Medien

- Nicht verwenden, um irgendwelche anstößigen, beleidigenden oder verächtlichen Kommentare zu posten, oder um solche in Zusammenhang mit den geschützten Merkmalen von Menschen zu 'teilen'. Dies umfasst Verweise auf pornografische oder obszöne Sprache oder Bilder.
- Sensible oder vertrauliche Informationen sollten nicht in den öffentlichen Bereich gestellt werden.
- In jedem Fall solltest Du keine derartigen Informationen ohne die ausdrückliche Genehmigung des Urhebers posten oder teilen.
- Als Instrument können soziale Medien positiv genutzt werden, um die Solidarität zu stärken und für die tagtäglich von der ETF geleistete Arbeit und die Kampagnen zu sensibilisieren. Zu diesem Zweck sollten wir all unseren Mitgliedern die Nutzung sozialer Medien nahelegen.

Bitte vergewissert Euch, dass die Nutzung aller Plattformen der sozialen Medien gesetzeskonform ist.

Vom Exekutivausschuss der ETF am 10. Mai 2019 angenommen