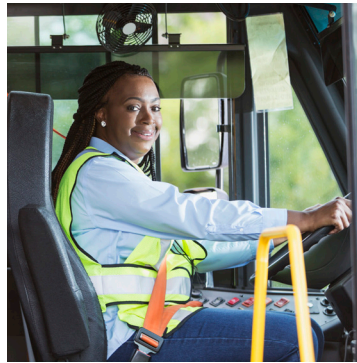


EGYSÉGBEN AZ ERŐ

Vessünk véget a közlekedésben
dolgozó nők elleni erőszaknak



Vállalati és szektor szintű ÚTMUTATÓ szociális partnereknek

A Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége (ETF)
a Fair Transport Europe Campaign (Tisztességes
Szállítás Európában Kampánya) keretén belül
a nők elleni erőszak ellen lép fel



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION
www.etf-europe.org



Minden nőnek joga van erőszakmentes körülmények között dolgozni, függetlenül a foglalkoztatási státuszuktól – függetlenül attól, hogy ők alkalmazottak, tanoncok, gyakornokok, ideiglenes dolgozók, vagy interjúalanyok. A férfiak által dominált szállítási szektorban a nők gyakran vannak kitéve nagymértékű nemi alapú erőszaknak és zaklatásnak ügyfelektől, kollégáktól és felettesektől egyaránt.

A nemek közötti egyenlőség, miszerint a nőket egyenlően kezelik és értékelik, a tisztességes munka, megfelelő munkavállalási viszonyok és egy nemi szempontból kiegyensúlyozott munkaerő fontos előfeltételei a biztonságos, egészséges és méltóságteljes munkahelynek. A női szállítási dolgozók biztonságának és védelmének javítása fontos része a jó minőségű, erőszakmentes szállítási szolgáltatásnyújtásnak, amely az utasokat és ügyfeleket, különösen a női utasokat és ügyfeleket egyaránt előnyben részesíti.

A jelen vállalati és szektori szintű útmutató szociális partnereknek az ETF 2017-ben végzett európai női szállítási dolgozók elleni erőszak felmérésén alapul,¹ amelyben az került megállapításra, hogy a szállítási szektorban a nők elleni erőszak rendszeresen előfordul, és sokszor pusztító hatással van a nők egészségére és jólétére, valamint a szállítási szektorban való munkavállalási motivációjukra is.

**„Szóbeli támadások... szexuális támadások meg hasonlók. A hátsó meg a mellek fogdosása, fenyegetések felettesektől, ha panaszodom [elmondás szerint]:
„Egy nőnek alkalmazkodnia kell, ha egy férfi szakmában dolgozik.”**

— Vasúti dolgozó

„A legrosszabb, hogy szerintük nem is viselkednek helytelenül.”

— Polgári repülésben dolgozó munkavállaló

„Rosszabbul érzem magam. Rosszabbul alszom. Félelmet érzek. Nem nyertem vissza a szexuális zaklatás előtti energiámat... és az utasok folyamatos zaklatása leépít. A munkaadó támogatásának hiánya sokszor nagyon nehézé teszi.”

— Autóbuszvezető

1 Lásd az ETF 2017-ben angol nyelven kiadott és *Violence Against Women at Work in Transport* („A szállításban dolgozó nők elleni erőszak”) című kiegészítő tanulmányt: a tanulmány kivonata: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/. Kiegészítő tanulmány: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-supplementary-report/

Mi a nők elleni erőszak?

A nők elleni erőszak magában foglalja a szóbeli, nem szóbeli, fizikai és más formájú szexuális zaklatást, követés és szexuális visszaélést. Ide tartozik a technológián keresztüli zaklatás is munkaidőben és munkaidőn kívül is - ilyen pl. az üzenetek, e-mailek küldése, közösségi médián keresztüli zaklatást stb.

A nők elleni erőszak leggyakoribb formája a szexuális zaklatás. A szexuális zaklatás nemkívánatos szexuális jellegű magatartás, amelyet az áldozat sértőnek és megalázónak talál, illetve akadályozza a munkájában és/vagy megfélemlítő, sértő vagy ellenséges munkahelyi környezetet teremt. A szexuális zaklatás a diszkrimináció, valamint az egyenlőtlen nemi szerepek és kapcsolatok miatt merül fel.

„Megpróbáltak megerőszakolni, de kudarcot vallottak, mivel önvédelmi órákra jártam, és meg tudtam védeni magam.”

— *Kikötőmunkás*

„Az a megszokott tényállás, hogy bizonyos testrészeket nyíltan kommentálnak. A (szexuális) tapasztalatokról kérdezősködnék... Semmit sem jelentettem.”

— *Polgári repülésben dolgozó munkavállaló*

„A munkahelyen egy korlátozott Facebook felhasználón megfenyegettek és sértegettek.”

— *Vasúti dolgozó*

„A nagyközönség úgy véli, hogy helyénvaló a női munkavállalók megfélemlítése vagy zaklatása.”

— *Városi tömegközlekedési dolgozó*

A szállítási szektorban a nők különösen ki vannak téve az erőszaknak és zaklatásnak, mivel férfiak által dominált területen dolgoznak, munkájukat sokszor kénytelenek nyilvános helyeken végezni, ahol folyamatosan kapcsolatban vannak a lakossággal, illetve sokszor mozgó vagy izolált munkakörülmények mellett dolgoznak.

Fontos, hogy mindenki szerepet vállaljon a női szállítási dolgozók elleni erőszak megszüntetésében.

Együttműködve munkavállalók és munkaadók, nők és férfiak, mind véget vethetünk a nők elleni erőszaknak, valamint tiszteljen és egyenlőségen alapuló munkahelyi kultúrát teremthetünk

Tíz dolog, amit tehetünk a női szállítási dolgozók elleni erőszak megelőzése végett

- 1. A női szállítási dolgozók elleni erőszakot kezeljük súlyos munkahelyi problémaként,** és építsük bele a kollektív tárgyalásokba, a munkahelyi közösségi párbeszédbe, valamint a munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatértékelésekbe és megelőzési programokba. Biztosítsuk, hogy mindenki – beleértve a vezetőket, kollégákat, ügyfeleket – megérti: **a nők elleni erőszak a munka világában nem megengedett.**
- 2. Dolgozzunk ki egy közös szakszervezeti-munkaadói munkahelyi politikát,** vagy ha már rendelkezünk ilyenekkel, akkor vizsgáljuk azt felül, és ellenőrizzük a „rendeltetésnek való megfelelőségét”. Biztosítsuk, hogy átfogó lépéseket teszünk a nők elleni erőszak megelőzése érdekében a munkahelyen (a politikába foglalandó legjobb gyakorlatok útmutatójának megtekintéséhez lásd az ETF politika modellje).
- 3. Iktassuk ki a nők elleni erőszak és zaklatás kiváltó okait,** beleértve a szélesebb körű nemek közötti egyenlőségi problémákat, például, hogy több női alkalmazott foglaljon állást a szállításban.
- 4. Vezessünk be egy közös szakszervezeti – munkaadói bizalmas panasztételi eljárást,** amelyet a női dolgozók megértenek, amelyben bíznak és amelyet úgy érzik, használni tudnak. Biztosítsuk, hogy az erőszakos cselekményeket észlelő nők és munkavállalók bizalmas panaszokat tehessenek. Biztosítsuk, hogy ez az eljárás széles körben közzé legyen téve, és hogy a nők értik, miként tehetnek panaszt.
- 5. A panaszokat kellő komolysággal kezeljük,** végezzünk független vizsgálatokat, és biztosítsuk, hogy az elkövetők következetes módon felelősségre vonhatók. Különösen fontos, hogy a felső vezetőségi tagok vagy egyéb „nagy értékű” alkalmazottak is ugyanabban a bánásmódban részesüljenek. A panaszokat egyfajta szervezeti tanulási eszközökként használjuk, amelyek segítségével megtanulhatjuk, min kell változtatni, és biztosíthatjuk, hogy a panaszokban megjelölt problémákra mindig legyen intézkedés. A panaszok megoldásaiba ne iktassunk be bizalmassági megállapodást („hallgatási parancsot”), mivel így a probléma rejtve marad.

- 6. Konzultáljunk női munkavállalóinkkal biztonsági aggályokról a munkahelyen**, és vezessünk be olyan intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a munkahelyek nők elleni erőszaktól mentesek. Biztosítsuk, hogy ezen konzultációk során tekintettel legyünk a munkaszervezés, egyedüli munkavégzés és a munkahely egyéb változtatásainak hatásaira. Tartsunk „biztonsági sétákat” és rendszeres visszajelzési üléseket női dolgozóinkkal, és intézkedjünk javaslataikkal kapcsolatban.
- 7. Tartsunk képzést és tudatosság növelési kampányokat a szállító vállalatnál**, biztosítva, hogy a vezetők, kollégák és ügyfelek megértik, hogy a nők elleni erőszak elfogadhatatlan. Biztosítsuk, hogy a kampány mindenkire felelősséget helyez – beleértve a férfiakat is –, hogy szerepet vállaljanak a nők elleni erőszak megfékezésében.
- 8. Nyújtsunk bizalmas támogatást a nők számára munkahelyi védelmezők kiképzése** által, akik segítenek, útmutatást és információt biztosítanak, valamint biztatják a nőket, hogy felfedjék és jelentsék az erőszakot.
- 9. Nyújtsunk támogatást és biztosítsunk képzést a kollégáknak, hogyan vállaljanak aktív közelben tartózkodói szerepet a munkahelyen**, hogy amikor erőszakot és zaklatást észlelnek, tudják, miként avatkozzanak közbe, hogyan támogassák az áldozatot, és hogyan jelentsék az erőszakot bizalmasan. A közbelépéshez tartozhat az is, hogy felelősségre vonja a kollégát, amikor az szexista vicceket mond, vagy megjegyzést tesz egy nő fizikai megjelenésére, ruházatára vagy magán-/közösségi életére.
- 10. Biztosítsunk információt, nyújtsunk támogatást és segítséget a nőknek**, akik erőszak és zaklatás áldozataivá váltak.

További információk és anyagok

Az ETF munkahelyi politika-modellje a szállításban dolgozó nőkkel szembeni erőszak ellen

The ETF has drawn up a model workplace policy with detailed guidance that can be used and adapted by trade unions in their negotiations with employers to make sure that workplace policies are gender-responsive and prevent violence and harassment against women. The model workplace policy can be found here: www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/

ETF jelentés „A szállításban dolgozó nők elleni munkahelyi erőszak” és kiegészítő jelentés

2016. november 25-én, a nőkkel szembeni erőszak felszámolására irányuló ENSZ-nap alkalmából az ETF online felmérést indított a szállításban dolgozó európai női munkavállalók elleni munkahelyi erőszakról. Több mint 1400 szállításban dolgozó nő válaszolt, és a válaszokban megosztott sokkoló történetek feltárták a szállításban dolgozó nők elleni erőszak elfogadhatatlan mértékét..

A felmérés eredményei alapján Dr. Jane Pillinger a maga nevében első jelentést készített. A jelentésben dokumentálja a munkahelyi szexuális zaklatás és szexuális megfélemlítés átfogó kultúráját.

Mivel a felmérés a szállításban dolgozó nők ennyire nagyszámú válaszát eredményezte, az ETF ezeket a válaszokat egyetlen dokumentumba vonta össze. Az összes szállítási szektort lefedő kiegészítő jelentés több mint 300 szállításban dolgozó nő válaszát tartalmazza az ETF felmérésre. Mindkét jelentés megtalálható itt: www.etf-europe.org/violence-against-women-transport-workers-etf-study-reveals-the-facts/

Az ETF oktatási modulja a női szállítási dolgozók elleni erőszakról és zaklatásról

Nők a szállításban – nevelés az értékes foglalkoztatásért (Women in Transport – Education for Valuable Employment – EVE), az Unió által finanszírozott projekt keretében, bulgáriai FTTUB társszervezetünk koordinálásával kidolgoztuk a női szállítási dolgozók elleni erőszakkal és zaklatással kapcsolatos képzési modult. A képzési modul itt található: www.etf-europe.org/activity/gender-training-package/

Oktatási anyagok a zaklatás- és megfélemlítés-mentes munkahelyért a hajózásban

A tengeri szállítással foglalkozó ágazati szociális párbeszéd bizottsága keretében két elismert európai szociális partner – az ETF és az ECSA – közös uniós finanszírozású projektet hajtottak végre, amelynek célja a munkahelyi zaklatás és megfélemlítés kiküszöbölése a hajózási ágazatban. A projekt során kidolgozott képzési anyagok itt találhatóak: www.etf-europe.org/how-to-eradicate-harassment-and-bullying-in-shipping/

Az ETUC jelentése: Biztonságos otthon, biztonságos munkahely

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) által a *Biztonságos otthon, biztonságos munkahely* projekt részeként készített jelentés összefoglalja azokat a bizonyítékokat, amelyeket az európai szintű fejleményekről szóló 11 részletes esettanulmány keretében végzett interjúkból gyűjtöttek össze a nemi

alapú erőszakot és a munkahelyi zaklatást illetően, ideértve a munkahelyi családon belüli erőszakot is. Az országos szintű jelentések és a zárójelentés itt található: www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies

Szállítási Dolgozók Nemzetközi Szövetsége (ITF)

A női munkavállalókkal szembeni erőszak megszüntetése az ITF Women egyik legjelentősebb célkitűzése. Tevékenységünk számos kulcsfontosságú területet foglal magában, amelyek nélkülözhetetlenek a szállításban dolgozó nők számára a lehető leghatékonyabb eredmények eléréséhez. Ebbe beletartozik:

- globális női érdekképviselet kifejlesztése munkahelyi irányultságú válaszként a szállításban széles körben elterjedt nemi alapú erőszakra (az eredetileg a kanadai Unifor szakszervezet által kifejlesztett modell alapján).
- a családon belüli erőszak a munkavállalókra és a munkahelyekre gyakorolt hatásának feltárása és leküzdése; és
- a munkahelyi erőszak és zaklatás elleni ILO-egyezményért és javaslatért folytatott kampány (a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) által vezetett globális kampány részeként).

További információkat a fenti aspektusokról – beleértve azokat a forrásokat is, amelyek hasznosak lehetnek a szakszervezeti kampányok és a szállításban dolgozó nők elleni erőszak megszüntetésére irányuló tevékenységek támogatásában – itt található: www.itfendvaw.org

ITUC kampány eszközkészlet: *A nemi alapú erőszak megállítása a munkahelyeken – támogasson egy ILO-egyezményt*

A nemi alapú munkahelyi erőszak megállítását célzó erős ILO-egyezményért folytatott kampánya részeként a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) kampány-eszköztárat tett közzé a szakszervezetek számára. A kampány-eszköztár itt található: www.ituc-csi.org/campaign-toolkit-stop-gender-based



A Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége

Az ETF több mint 5 millió szállítómunkást képvisel, akik több mint 230 szállítási szakszervezethez tartoznak, és 41 európai ország egyikében dolgoznak a következő ágazatokban: vasút, közúti szállítás és logisztika, tengeri szállítás, belvízi hajózás, polgári repülés, kikötők és dokkok, idegenforgalom és halászat.

Székhely:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Brüsszel ▪ Belgium

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women

Szerző: Dr Jane Pillinger

Design: Louis Mackay www.louismackaydesign.co.uk

Kapcsolat: Cristina Tilling women@etf-europe.org

©ETF, 2018 november

Minden jog fenntartva. A kiadvány egyetlen része sem reprodukálható, nem tárolható visszakeresési rendszerben, és nem továbbítható elektronikus vagy mechanikus úton, fénymásolat útján vagy bármilyen más módon a Szállítási Dolgozók Európai Szövetségének (ETF) előzetes engedélye nélkül.