

SAMEN STERKER

Een einde maken aan geweld tegen
vrouwen in de transportsector



RICHTSNOEREN

voor de sociale partners op bedrijfs- en sectorniveau

De Europese Federatie van Vervoerswerknemers
voert campagne om een einde te maken aan
geweld tegen vrouwen in het kader van de Fair
Transport-campagne voor eerlijk vervoer in Europa



Alle vrouwen hebben het recht op werkomstandigheden vrij van geweld, ongeacht hun arbeidssituatie – of het nu gaat om werknemers, stagiaires, tijdelijke werknemers of sollicitanten). In de door mannen gedomineerde transportsector zijn vrouwen vaak het slachtoffer van geweld en intimidatie op basis van geslacht, onder meer door klanten, collega's en managers.

Gendergelijkheid, waarbij vrouwen gelijk behandeld en gewaardeerd worden, fatsoenlijk werk, goede arbeidsvoorwaarden en een evenwichtig personeelsbestand, zijn belangrijke voorwaarden voor een veilige, gezonde en menswaardige werkplek. De veiligheid van vrouwelijke werknemers in de transportsector verbeteren, is een belangrijk onderdeel om kwalitatieve vervoersdiensten zonder geweld aan te bieden, waar alle passagiers en klanten, en met name vrouwelijke passagiers en klanten baat bij hebben.

Deze richtsnoeren voor de sociale partners op bedrijfs- en sectorniveau zijn gebaseerd op de bevindingen van de ETF-enquête van 2017 over geweld tegen vrouwelijke vervoerswerknemers in Europa,¹ waaruit bleek dat geweld tegen vrouwen in de vervoerssector regelmatig voorkomt en vaak desastreuze gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van vrouwen en hun motivatie om in de vervoerssector te blijven werken.

“Verbaal geweld... seksueel geweld en dergelijke. Het achterwerk en de borsten aanraken, bedreigingen van oversten als ik klaag [wordt mij verteld]: ‘Een vrouw moet ermee kunnen omgaan als ze in een mannenberoep werkt’”

— *Spoorwegarbeidster*

“Het ergste is dat ze niet eens denken dat ze ongepast bezig zijn.”

— *Arbeidster in de burgerluchtvaart*

“Ik voel me slecht. Ik slaap slecht. Ik ben bang geworden. Ik heb de energie die ik had voor de seksuele intimidatie niet teruggewonnen... en de voortdurende intimidatie van passagiers maakt je kapot. Het grote gebrek aan steun van de werkgevers maakt het soms erg zwaar.”

— *Buschauffeur*

¹ Zie ook het samenvattend verslag en het aanvullend verslag dat ETF in 2017 in het Engels publiceerde onder de titel *Violence Against Women at Work in Transport* (“Geweld tegen vrouwen werkzaam in de transportsector”): Samenvatting: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/. Aanvullend verslag: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-supplementary-report/

Wat is geweld tegen vrouwen?

Geweld tegen vrouwen omvat verbale, non-verbale, fysieke en andere vormen van seksuele intimidatie, stalking en seksueel misbruik. Het omvat ook intimidatie door middel van technologie tijdens werktijd en daarbuiten - via sms, e-mail, sociale media, enz.

De belangrijkste vorm van geweld tegen vrouwen is seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie wordt gedefinieerd als ongewenst gedrag van seksuele aard dat volgens het slachtoffer tot doel heeft haar te beledigen of te vernederen, dat haar werk verstoort en/of een intimiderende, beledigende of vijandige werkplek creëert. Seksuele intimidatie ontstaat door discriminatie en ongelijke rollen en relaties tussen mannen en vrouwen.

“Een poging om mij te verkrachten was mislukt, ik had lessen zelfverdediging gevolgd en was in staat om mezelf te verdedigen.”

— Havenarbeidster

“Het is de normale gang van zaken dat er openlijk opmerkingen worden gemaakt over bepaalde delen van je lichaam, dat je wordt gevraagd naar je (seksuele) ervaringen... Ik heb niets gerapporteerd”

— Arbeidster in de burgerluchtvaart

“Op een beperkt toegankelijk Facebook-account op het werk werd ik bedreigd en uitgescholden”

— Spoorwegarbeidster

“Het grote publiek lijkt te denken dat het oké is om vrouwelijke werknemers te intimideren of lastig te vallen.”

— Arbeidster in het stedelijk openbaar vervoer

In de vervoerssector worden vrouwen bijzonder sterk blootgesteld aan geweld en intimidatie omdat zij in een door mannen gedomineerde sector werken, hun werk vaak op openbare plaatsen doorgaat waar ze regelmatig in contact komen met het publiek, en zij vaak werken in mobiele of geïsoleerde werksituaties.

Het is belangrijk dat iedereen zijn/haar steentje bijdraagt om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen.

Door samen te werken, werknemers en werkgevers, vrouwen en mannen, kunnen we een einde maken aan geweld tegen vrouwen en een werkcultuur van respect en gelijkheid creëren

Tien dingen te doen om geweld tegen vrouwelijke werknemers in de transportsector te voorkomen

- 1. Behandel geweld tegen vrouwelijke werknemers in de transportsector als een ernstig probleem op de werkplek** en integreer het in collectieve onderhandelingen, in de sociale dialoog op de werkplek en in programma's voor de beoordeling en preventie van gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk. Zorg ervoor dat iedereen - managers, collega's, klanten - begrijpt **dat geweld tegen vrouwen in het arbeidsleven niet wordt getolereerd.**
- 2. Stel gezamenlijk met vakbonden en de werkgever een werkplekbeleid op**, of als u al een beleid heeft, herzie dit dan en controleer of het geschikt is voor het beoogde doel. Zorg ervoor dat er doortastende maatregelen worden genomen om geweld tegen vrouwen op het werk te voorkomen en aan te pakken (zie het modelbeleid van ETF betreffende richtsnoeren voor beste praktijken over wat er moet worden opgenomen in een beleid).
- 3. Neem de onderliggende oorzaken van geweld tegen en intimidatie van vrouwen onder handen**, waaronder bredere gendergelijkheidskwesties zoals meer vrouwen betrekken in vervoersfuncties.
- 4. Voer gezamenlijk met vakbonden en de werkgever een vertrouwelijke klachtenprocedure in** die vrouwelijke werknemers begrijpen, vertrouwen en het gevoel hebben te kunnen gebruiken. Zorg ervoor dat vrouwen en werknemers die getuige zijn van geweld de mogelijkheid hebben om vertrouwelijke klachten in te dienen. Zie erop toe dat deze procedure op grote schaal bekend wordt gemaakt en dat vrouwelijke werknemers weten hoe ze klachten kunnen indienen.
- 5. Behandel klachten serieus**, voer onafhankelijk onderzoek uit en zorg ervoor dat de daders op consistente wijze ter verantwoording worden geroepen. Het is met name belangrijk om ervoor te zorgen dat senior managers of andere 'waardevolle' werknemers niet anders worden behandeld. Gebruik klachten als een vorm van organisatieleren over wat er moet veranderen en zorg ervoor dat er opvolgingsmaatregelen worden genomen om de problemen aan te pakken die in klachten naar voren komen. Vermijd geheimhoudingsovereenkomsten ('spreekverbod') bij het oplossen van klachten, omdat dit de kwestie verborgen houdt.

- 6. Overleg met vrouwelijke werknemers over hun bezorgdheden rond veiligheid op het werk** en neem praktische maatregelen om ervoor te zorgen dat werkplekken vrij zijn van geweld tegen vrouwen. Zorg ervoor dat bij deze raadplegingen rekening wordt gehouden met de impact van werkorganisaties, alleen werken en andere veranderingen op de werkplek. Organiseer 'veiligheidswandelingen' en regelmatige feedbacksessies met vrouwen en geef gevolg aan hun suggestie.
- 7. Organiseer opleidingen en een bewustwordingscampagne** in het transportbedrijf zodat managers, collega's en klanten begrijpen dat geweld tegen vrouwen onaanvaardbaar is. Zorg ervoor dat de campagne iedereen, ook mannen, de verantwoordelijkheid oplegt om een einde te maken aan het geweld tegen vrouwen.
- 8. Bied vertrouwelijke ondersteuning aan vrouwen door pleitbezorgers op de werkplek** op te leiden om hulp, begeleiding en informatie te bieden en om vrouwen aan te moedigen om geweld openbaar te maken en te rapporteren.
- 9. Ondersteuning en training van collega's over hoe zij een rol kunnen spelen als actieve omstanders op de werkplek**, zodat zij, wanneer zij getuige zijn van geweld en pesterijen, weten hoe zij moeten ingrijpen, hoe zij een slachtoffer moeten ondersteunen en hoe zij het geweld vertrouwelijk moeten melden. Interventie kan onder meer inhouden dat collega's ter verantwoording worden geroepen wanneer zij seksistische grappen vertellen, of opmerkingen maken over het uiterlijk, de kleding of het privé-/sociale leven van een vrouw.
- 10. Bied informatie, ondersteuning en hulp aan vrouwen** die te maken krijgen met geweld en intimidatie.

Meer informatie en materialen

ETF-modelwerkplekbeleid inzake geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer

De ETF heeft een modelwerkplekbeleid opgesteld met gedetailleerde richtsnoeren die vakbonden kunnen gebruiken en aanpassen in hun onderhandelingen met werkgevers om ervoor te zorgen dat het beleid op de werkplek genderbewust is en gericht is op het voorkomen van geweld en intimidatie tegen vrouwen. Het modelwerkplekbeleid vindt u hier: www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/

ETF-verslag “Geweld tegen vrouwen werkzaam in de transportsector” en aanvullend verslag

Ter gelegenheid van de VN-dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen op 25 november 2016 lanceerde de ETF een online enquête over geweld tegen vrouwelijke werknemers in de transportsector in Europa. Meer dan 1400 vrouwelijke werknemers in het vervoer namen deel en de schokkende verhalen die zij aanhaalden, onthulden de onaanvaardbare omvang van het geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer.

Op basis van de enquêteresultaten heeft dr. Jane Pillinger een rapport opgesteld, het eerste in zijn soort. Het documenteert een alomtegenwoordige cultuur van ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie op de werkplek.

Aangezien de enquête zo'n uitgebreide reeks opmerkingen van vrouwelijke werknemers in het vervoer heeft opgeleverd, heeft de ETF deze opmerkingen samengebracht in één enkel document. Het aanvullende verslag bevat de schriftelijke opmerkingen van meer dan 300 vrouwelijke werknemers in het vervoer uit alle sectoren die hebben deelgenomen aan de enquête van de ETF. Beide rapporten zijn hier te vinden: www.etf-europe.org/violence-against-women-transport-workers-etf-study-reveals-the-facts/

ETF-opleidingsmodule over geweld tegen en intimidatie van vrouwelijke werknemers in het vervoer

In het kader van het project “Women in Transport - Education for Valuable Employment (EVE)”, gefinancierd door de EU en onder de coördinatie van ons Bulgaarse filiaal FTTUB, werd een opleidingsmodule over geweld en intimidatie van vrouwelijke werknemers in het vervoer ontwikkeld. De opleidingsmodule vindt u hier: www.etf-europe.org/activity/gender-training-package/

Opleidingsmateriaal voor een werkplek vrij van intimidatie en pesterijen in de scheepvaart

In het kader van het Comité voor de sectorale sociale dialoog voor het zeevervoer hebben de erkende Europese sociale partners – ETF en ECSA – gezamenlijk een door de EU gefinancierd project uitgevoerd om intimidatie en pesterijen op de werkplek in de scheepvaartsector uit te bannen. Het door het project ontwikkelde opleidingsmateriaal vindt u hier: www.etf-europe.org/how-to-eradicate-harassment-and-bullying-in-shipping/

EVV-rapport “Safe at home, Safe at Work”

Dit verslag – opgesteld in het kader van het project “Safe at Home, Safe at Work” van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) – bevat gegevens die zijn verzameld uit interviews die zijn afgenomen

in het kader van 11 gedetailleerde casestudy's per land over de ontwikkelingen op Europees niveau met betrekking tot gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk, waaronder huiselijk geweld op het werk. De landenrapporten en het eindrapport vindt u hier: www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies

Internationale Federatie van Vervoerswerknemers

Het beëindigen van geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer is een van de prioritaire domeinen voor ITF Women. Dit werk omvat een aantal belangrijke domeinen die essentieel zijn om de sterkst mogelijke resultaten te leveren voor vrouwelijke werknemers in het vervoer. Dit omvat:

- de ontwikkeling van de wereldwijde belangenbehartiging voor vrouwen – een reactie vanop de werkplek op endemisch gendergerelateerd geweld in het vervoer (gebaseerd op een model dat oorspronkelijk werd ontwikkeld door de vakbond Unifor in Canada).
- het blootleggen en bestrijden van de gevolgen van huiselijk geweld voor werknemers en werkplekken; en
- campagne voeren voor een IAO-verdrag en aanbevelingen over geweld en intimidatie op het werk (als onderdeel van de wereldwijde campagne onder leiding van het ITUC).

Meer informatie over deze verschillende aspecten - waaronder middelen die nuttig kunnen zijn als ondersteuning van vakbondscampagnes en activiteiten ter bestrijding van geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer – vindt u hier: www.itfendvaw.org

ITUC-campagnetoolkit “Stop gender-based violence at work - support an ILO Convention”

Als onderdeel van zijn campagne voor een sterk IAO-verdrag om een einde te maken aan gendergerelateerd geweld in het beroepsleven heeft het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (ITUC) een campagnetoolkit voor vakbonden gepubliceerd. De campagnetoolkit vindt u hier: www.ituc-csi.org/campaign-toolkit-stop-gender-based



De Europese Federatie van Vervoerswerknemers

De ETF vertegenwoordigt meer dan 5 miljoen vervoerswerknemers uit meer dan 230 vervoersvakbonden en 41 Europese landen in de volgende sectoren: spoorwegen, wegvervoer en logistiek, zeevervoer, binnenvaart, burgerluchtvaart, havens & dokken, toerisme en visserij.

Hoofdkantoor::

Agoragalerij ▪ Grasmarkt 105 ▪ Bus 11
B-1000 Brussel ▪ België

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women

Auteur: Dr Jane Pillinger

Design: Louis Mackay www.louismackaydesign.co.uk

Contact: Cristina Tilling women@etf-europe.org

©ETF, november 2018

Alle rechten voorbehouden, geen enkel deel van deze publicatie mag worden gereproduceerd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of worden overgedragen hetzij elektronisch, mechanisch, per fotokopie of anderszins, zonder voorafgaande toestemming van de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF).