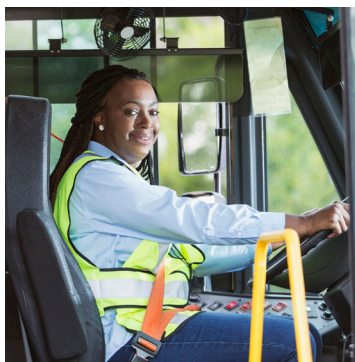


ПО-СИЛНИ ЗАЕДНО

Отстраняване на насилието
срещу жените в транспорта



ОБРАЗЕЦ НА ПОЛИТИКАТА

на ETF за насилието над жените,
работещи в транспортния сектор

Европейската федерация на транспортните работници провежда кампания за премахване на насилието над жените, като част от нейната кампания за справедлив европейски транспорт



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



Автор: Д-р Джейн Пилинджър

Дизайн: Луи Макай / www.louismackaydesign.co.uk

За контакт: Кристина Тилинг / women@etf-europe.org

©ETF, ноември 2018 г

Всички права запазени, нито една част от тази публикация не може да се възпроизвежда, съхранява в система за възстановяване или предава по каквито и да е средства, електронни, механични, фотокопиране или по друг начин, без предварителното разрешение на Европейската федерация на транспортните работници (ETF).

Европейска федерация на транспортните работници

ETF представлява повече от 5 милиона транспортни работници от повече от 230 транспортни обединения и 41 европейски държави в следните сектори: железопътен транспорт, пътен транспорт и логистика, морски транспорт, транспорт по вътрешни водни пътища, гражданска авиация, пристанища и докове, туризъм и риболов.

Централен офис:

Galerie Agora, Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B-1000 Bruxelles, Belgique

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

ПО-СИЛНИ ЗАЕДНО

Отстраняване на насилието
срещу жените в транспорта

ОБРАЗЕЦ НА ПОЛИТИКАТА

на ЕТФ за насилието
над жените, работещи
в транспортния сектор



СЪДЪРЖАНИЕ

ЦЕЛ	3
ОПРЕДЕЛЕНИЕ	3
ОБРАЗЕЦ НА ПОЛИТИКАТА	5
1 Изявление за ангажиране за завършване на насилието над жени	5
2 Обхват и съдържание на политиката	6
3 Включва пълния набор от рискове, пред които са изправени жените, работещи в транспортния сектор	6
4 Установяване на комисия на работното място за предотвратяване и разглеждане на насилието над жени	7
5 Установяване на ясни процедури за подаване и разрешаване на оплаквания и извършване на разследвания	7
6 Разследване на оплаквания	8
7 Ролята на консултантите на работното място	8
8 Насърчете подходи на положително и активно наблюдение на работното място	9
9 Уверете се, че няма дискриминация в процедурите за наемане на работа и повишаване в длъжност на персонала	9
10 Работейки съвместно: обучение на социални партньори, мениджъри, ръководители и служители	9
11 Предоставяне на информация и подкрепа за работещите жени, засегнати от насилие и тормоз в работата	10
12 Отговорност на извършителя на неправомерното действие	11
13 Повишаване на осведомеността на работното място	11
14 Изпълнение и контролиране на политиката	12

Цел

Този образец на политиката има за цел да предотврати и да разгледа насилието над жените, работещи в транспортния сектор. Той се основава на най-добрите практически подходи и взема предвид специфичните работни ситуации, които излагат жените на рискове от насилие, като работата в индустрия с преобладаващо участие на мъжете, която понякога е враждебно настроена към жените и рисковете, свързани с работата на обществени места, осигурявайки транспортни услуги в изолирани условия на работа и пряка работа с клиента.

Основното в политиката е, че всеки може да съдейства за завършване на насилието над жените, работещи в транспорта.

Тя е насочена към **много видове насилие** над жените, работещи в транспорта:

- Насилие, извършено от управители, ръководители и сътрудници на работното място
- Насилие, извършено от клиенти, потребители и други трети страни на работното място.

Определение

Моделът на политиката отразява подхода за равенство между половете. Той установява процедурите за подаване и разглеждане на жалби, ролята на представителите на работниците, както и повишаване на обучението и осведомеността за политиката, включително нейното изпълнение. Политиката се основава на подходите за най-добра практика и насърчава активното участие на всички на работното място.

Насилието над жените, работещи в транспорта, може да има различни форми. Най-забележимата форма на насилие над жените е сексуалният тормоз - той включва физическо, психологическо, вербално и невербално поведение и включва, например, шеги от сексуален характер или коментари и нежелано съзнателно докосване, което нарушава способността на жените да работят. Както бе установено от проучването на ETF¹ това поведение може да включва сексуално насилие и агресия, включително изнасилване, нежелано настояване за сексуални услуги и срещи, преследване, извършване на сексуални неприлични коментари или нежелано настояване за комуникации от сексуално естество. Може да включва също кибер-тормоз, включително имейли със сексуално съдържание и публикации в уебсайтове на социални мрежи.

Сексуалният тормоз е нежелано поведение от сексуално естество, което според жертвата има за цел да я обиди или унижи, което пречи на работата ѝ и/или създава заплашителна, оскърбителна или враждебна среда на работното място. Сексуалният тормоз е дефиниран също като „quid pro quo“ (услуга за услуга), където одобрението или отхвърлянето на сексуалния тормоз е основата за решение при насрочването на срещи, развитие на кариерата, увеличение на заплатата и премии, разпределението на трудови назначения или удължаването на договор.

1 ETF (2017) *Violence Against Women at Work in Transport* ("Насилието срещу жените, които работят в транспорта"): Резюме на доклада. На разположение на: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Дефиниции на „quid pro quo“ и „враждебна среда на работното място“ при сексуалния тормоз²

Quid pro quo включва:

- 1 „всяко физическо, вербално или невербално поведение от сексуален характер и друго поведение на сексуална основа, засягащо достойнството на жените и мъжете, което е нежелано, неоснователно и оскърбително за получателя; и“
- 2 „отхвърлянето или подчинението от страна на получателя на такова поведение се използва изрично или по подразбиране като основа за решение, което засяга работата на това лице.“

Враждебна среда на работното място включва „поведение, което създава заплашителна, враждебна или унижителна среда на работното място за получателя.“

Насилието и тормозът над жените, включително сексуалният тормоз, възникват, поради дискриминация и неравенство между половете и взаимоотношенията. То съществува поради неравните правомощия на жените на работното място и в обществото. За много жени, работещи в транспорта, рисковете от сексуален тормоз са много по-големи, защото работата им често е на обществено място, където има редовен контакт с клиентите – и рисковете са по-големи, когато жените работят вечерно време, през нощта и сами. Проучването на ETF предоставя много примери на тези рискове и начина, по който жените са изложени на редовен физически и вербален тормоз, както и на заплахи от сексуален характер.

Насилието и тормозът над жените могат да възникнат също и извън работно време, например при пътуване до и връщане от работа. Примери за това от проучването на ETF включват жена, която е тормозена от колега извън работно време по имейл или в социалните медии; стажантка, чийто ръководител се обажда в дома ѝ след работа с очакване, че ще се видят и ще прави секс с него в замяна на платена работа; и жена, работеща в транспорта, която е тормозена от клиент, който я следва до дома ѝ след работа късно през нощта.

Жени, заемащи по-малко влиятелни длъжности на работното място, например жени, работещи с договори без работно време, на временни длъжности или като стажантки, могат да са изложени специално на риск от ръководителя им поради страх, че няма да поднови договора или работата им в компанията в бъдеще. Допълнителни рискове има при извършване на промени в трудовата организация, които водят например до по-изолирана или самостоятелна работа.

2 ILO (2003) *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), ILC, 91st Session, p. 463. На разположение на: www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1a.pdf

Образец на политиката

Следният образец на политиката представя основните характеристики на такава политика в транспортните сектори **с означения какво трябва да съдържа за предотвратяване и поставяне край на насилието над жени**.

Образецът на политиката може да се използва също за потвърждение, че наличните политики са изчерпателни и „подходящи за целта“.

1. Изявление за ангажиране за завършване на насилието над жени

Съдържание:

- Описание на ролята и целта на политиката, включително ролята за предотвратяване и забрана на насилието над жените, както и допринасяне за създаване на трудова среда, която се основава на уважението и достойнството на всички работници.
- Информация и кратко обяснение за това защо насилието над жените е в основата на политиката [данните може да се основават на проучване в Европа, като проучването на ETF, на изследване, проведено от национално правителство, или да са налични в рамките на съответния търговски сектор или компания].
- Ясна и изчерпателна дефиниция на насилието над жените, работещи в транспорта (което включва физически, вербални, невербални и сексуални форми на насилие и тормоз, както и сексуален тормоз, заплахи за насилие и тормоз, преследване и кибернасилие) и различните му измерения.
- Изявление, показващо силен ангажимент от висшите мениджъри, че политиката е от съществено значение за създаването на работна среда, свободна от насилие и тормоз над жените, с цел да съдейства за благополучието, безопасността и здравето на работниците въз основа на достойнството и еднаквата стойност на жените и мъжете, работещи в транспорта.
- Изявлението трябва да подчертава също предотвратяването, ранното установяване на проблемите, бързото разглеждане на жалби и навременната намеса за предотвратяване на многократно насилие над жените.
- В съответствие с политиката, заедно с представители на профсъюза и след консултация с жените служителки, работодателят е отговорен да разработи изчерпателна стратегия за поставяне край на насилието над жените в транспорта.
- Политиката насърчава всички – жени и мъже – в профсъюзи, като работодатели и служители, да бъдат иновативни и да участват активно за завършване на насилието над жените. Работейки съвместно е възможно да се постави край на насилието над жените.

2. Обхват и съдържание на политиката

Съдържание:

- Насилие над жените, което се случва в работно време (включително по време на служебно пътуване, командировки и събрания извън работното място, както и свързани с работата социални събития).
- Насилие над жените, което се случва извън работно време, когато включва служебни ресурси, като имейл, интернет, мобилни телефони и др.
- Участие на всички работници, служители на пълно и непълно работно време, стажанти, изпълнители, доброволци или временни работници, ангажирани от компанията или на всяко служебно място.

3. Включва пълния набор от рискове, пред които са изправени жените, работещи в транспортния сектор

Съдържание:

- Прилагане на подход, съобразен с пола, за установяване на рисковете от насилие над жените, чрез осигуряване, че оценките на риска и мерките за безопасност и здравеопазване са съобразени с тревогите на жените.
- Разрешаване на проблеми, свързани с работата на жените, ако има враждебна среда на работното място и по-конкретно по отношение на работни места с преобладаващо участие на мъжете.
- Разглеждане на уязвимостите, пред които са изправени жените, когато работят самостоятелно, например, в автобуси, в служби за информационно обслужване на клиентите, в пунктове за проверка и събиране на билети и др.
- Разглеждане на ограничения и рискове от насилие над жените, работещи в сектори, в които преобладават мъжете, като например в пристанища и спедиторски центрове, и превръщането им в по-привлекателни работни места за жените.
- Разглеждане на рисковете, които могат да са свързани с достъпа на жените до санитарни помещения или помещения за преобличане.
- Свързване на тези рискове с действия за активно насърчаване и реализиране на равенство и разнообразие в половете в транспортния сектор.

4. Установяване на комисия на работното място за предотвратяване и разглеждане на насилието над жени

Съдържание:

- Всяко работно място трябва да създаде комисия на работното място, съставена от представители на работодателите и работниците [това може да е подкомисия на комисията за безопасност и здравеопазване или самостоятелна комисия].
- Комисията ще има ролята да наблюдава изпълнението на политиката, да контролира мерките за предотвратяване, да организира програми за осведомяване и обучение, и отговорността да разглежда оплаквания и разследвания.
- Дейностите по предотвратяване, включително съставянето на стратегия на компанията за предотвратяване на насилието, трябва да имат предимство, да бъдат оповестени чрез подход въз основа на пола и да бъдат свързани с по-голяма промяна на социалните норми.
- Членовете на комисията ще получат обучение и ръководство за осигуряване, че разбират как да установяват рискове от насилие, основано на пола и да предприемат съответни действия и решения.
- Достъп до и преглед на мерките за предотвратяване от гледна точка на пола, например чрез оценки на риска; преглед на инциденти в миналото за осведомяване за нови мерки за предотвратяване и изпълнение на организационна промяна за насърчаване на безопасността на жените.

5. Установяване на ясни процедури за подаване и разрешаване на оплаквания и извършване на разследвания

Съдържание:

- Процедурата за подаване на оплаквания трябва да бъде надеждна за всички работници, както и за активните наблюдатели и свидетели.
- Установена е ясна процедура за извършване на формални и неформални оплаквания, позволявайки оплакванията да се подават поверително до работодателя по различни начини.
- Работодателят е отговорен да осигури защита за лицата, подаващи оплакване, по-конкретно за избягване на по-нататъшно преследване и репресия на потърпевшите жени, активните наблюдатели, свидетели и информиращи лица.
- Процедурите за подаване на оплаквания са достъпни, разбираеми и надеждни за работещите жени.

- Налични системи за извършване на поверително подаване на оплаквания, включително за насилие срещу жените от клиенти/трети страни.
- Предоставя се информирано съгласие на жертвата преди споделяне на информация за оплакване или провеждане на разследване.
- Процедурата за неформално разрешаване на оплакването трябва да се спазва стриктно с цел ранно разрешаване преди откриване на формална процедура.
- Уведомяване на работещите жени за наличната подкрепа от представители на работното място и профсъюзите по време на процеса на подаване на оплаквания.
- Прехвърляне на тежестта за предоставяне на доказателство от жената към заподозрения нарушител.
- От жените не трябва да се изисква да подписват споразумение за поверителност/неразкриване на информация, като част от разглеждането на едно оплакване; въпреки това, правото на поверителност на жените трябва да се уважава, когато е възможно.

6. Разследване на оплаквания

Съдържание:

- Уверете се, че разследванията са съобразени с пола и вземете предвид ситуацията на уязвимост и рисковете, пред които са изправени жените, работещи в транспортния сектор.
- Уверете се, че случаите на насилие и тормоз, датиращи от преди много години, не подлежат на ограничения и все още могат да бъдат разгледани и разследвани.
- Уверете се, че изследователите са независими и квалифицирани за провеждане на разследвания, свързани с насилие срещу жените.

7. Ролята на консултантите на работното място

Съдържание:

- Всяко работно място трябва да има определен представител/консултант (или „доверено лице“), избран от работодателя и профсъюза; той/тя ще получи обучение за начина на предоставяне на поверителна консултация и подкрепа за жените, станали жертва на насилие.
- Осигуряване съвместно с работодателя на ресурси за обучение на консултантите на работното място и споразумение за тях за осигуряване на консултация и подкрепа, като част от редовната им работа.

8. Насърчете подходи на положително и активно наблюдение на работното място

Съдържание:

- Насърчете и подкрепете работниците да имат ролята на активни наблюдатели чрез противопоставяне на наблюдаваните от тях практики и култури на работното място, които допринасят за насилие срещу жените.
- Помагайте на сътрудниците да работят заедно за противопоставяне на неправомерно поведение и за насърчаването им да предприемат подходящо действие - по-конкретно, насърчавайте мъжете да имат активна роля.
- Насърчете работещите мъже и жени да участват в обучение за активни наблюдатели, за да придобият умения за установяване на неправомерно поведение на работното място и отношения в работата, които допринасят за култура на неравенство между половете.
- Повишете осведомеността, като помолите управителите, профсъюзите и работниците „да заемат позиция срещу насилието спрямо жените на работното място“ и като ги попитате „какво биха направили като активни наблюдатели за прекратяване на насилието над жените“.
- Осигурете ресурси и обучение за начина, по който служителите да станат активни наблюдатели и да се ангажират за неконфронтационна промяна на поведението.

9. Уверете се, че няма дискриминация в процедурите за наемане на работа и повишаване в длъжност на персонала

Съдържание:

- Установете прозрачни и недискриминационни процедури за наемане на работа и повишаване в длъжност на персонала чрез установяване на равнопоставени спрямо пола комисии за избиране, осигуряване на подходящи и неутрални спрямо пола въпроси за интервюиране и гарантиране, че няма въпроси, които са възприемани като сексуален тормоз от типа „услуга за услуга“.

10. Работейки съвместно: обучение на социални партньори, мениджъри, ръководители и служители

Съдържание:

- Обучение за социални партньори, особено членове на екипи за преговаряне по отношение на равенството между половете и насилието въз основа на пола на работното място. Не може да бъде постигнат по-нататъшен напредък без обща концепция и визия за по-широкия контекст на насилие, основано на пола.

- Обучение за работниците и техните представители на всички равнища за насилието, основано на пола, съдържащо дефиниции, основните причини, законодателството и добрите практики. Например, пакетът за обучение на ETF за равенството между половете има специален тематичен модул за насилието и тормоза над жените.³ Препоръчително е участието на всички - мъже и жени - за използване на всички налични ресурси за подготовка и противодействие срещу насилието на работното място.
- Обучение на управителите, ръководителите и работниците относно процедурите за подаване и разглеждане на жалби и начина за ефективно отговаряне на оплакванията на жените за насилие и тормоз; обучение за разглеждане на оплакванията е предоставено на равнището, на което трябва да се разрешават оплакванията.
- Обучение относно техники за насърчаване на уважението към жените на работното място, за избягване или управление на конфликти за предотвратяване на разрастването им в по-сериозни форми на насилие и сексуален тормоз над жените.
- Обучение за разбиране на ефектите от насилието над жените, начина за промяна на социалните норми и насърчаване на равенството между половете и начина, по който наличието на различни полове в работата може да бъде превантивна мярка.
- Обучение и ръководство за управители и служители за начина на осигуряване на подходяща подкрепа за жените, които съобщават за насилие срещу тях, включително непосредствени мерки за предприемане.
- Ръководство и обучение за представители на профсъюза, управители и работници за начина на комуникация с емпатия и разбиране, и реагирането с подходящ отговор.

11. Предоставяне на информация и подкрепа за работещите жени, засегнати от насилие и тормоз в работата

Съдържание:

- Информация и консултация за политиките и процедурите за подаване на оплаквания на компанията, и съвет за търсене на подкрепа от представител на профсъюза или консултант на работното място.
- Информация за начина, по който жените могат да получат подкрепа при подаване на формално или неформално оплакване, включително правото на жената да бъде придружена от подкрепящо лице или представител на профсъюза по време на неформалния или формалния процес.
- Уместна подкрепа за засегнатите служителки и свидетели с получаване на подкрепа на и извън работното място по отношение на правна, медицинска и финансова помощ.

3 ETF/FTTUB (2018) Модул: *Насилие и тормоз срещу жените*. На разположение на: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Достъп до консултации, платени от работодателя, за помагане на жертвата да се възстанови от негативните последици от насилието над нея.
- Медицинска помощ от сътрудници в рамките на компанията или препращане до специалист, платен от компанията.
- Консултация и информация за специализирани организации, работещи в областта на насилието над жените.
- Временно адаптиране на графика или трудовите задачи на жените и ако е необходимо - осигуряването на съкратено/гъвкаво работно време или платен отпуск за позволяване възстановяването на жените от ефектите на насилието.

12. Отговорност на извършителя на неправомерното действие

Съдържание:

- Осигуряване на последователен подход за отговорността на извършителя на неправомерното действие - не трябва да има защита или специално отношение на „висшите“ или старшите управители.
- Предприемане на подходящи неформални и/или формални дисциплинарни мерки, включително санкции, устни или писмени предупреждения, уволнение, посредничество, консултиране или постоянно наблюдение.
- Предприемане на мерки за осигуряване, че извършителят на неправомерното действие няма да повтори действието си.
- Дисциплинарната мярка трябва да е пропорционална на нарушението и съобразена с предишните случаи.
- Преместване на различно работно място или възлагане на различни задачи на заподозрения извършител на неправомерното действие или временно отстраняване от работа по време на разглеждането на оплакване или разследване.
- Осигуряване, че потърпевшите жени получават консултация и информация за наличните дисциплинарни или други мерки; в някои случаи жената може да иска просто извинение, докато в други сериозни случаи трябва да е уверена, че са налични подходящи мерки и няма да има репресивни действия от страна на виновното лице.

13. Повишаване на осведомеността на работното място

Съдържание:

- Провеждайте редовни кампании за повишаване на осведомеността и информацията на работното място за нулева толерантност към насилието над жените.

- Повишете осведомеността, че всяко насилие или тормоз над жените, независимо дали от страна на клиенти или други лица, е забранено и наказуемо според закона. Поставете означения за това в автобуси, влакове, железопътни гари и други транспортни съоръжения.
- Насърчете посланията на кампаниите за повишаване на осведомеността, които насърчават положителен имидж на транспортния сектор и разбирането, че „чрез съвместната работа всички ние можем да поставим край на насилието над жените“.

14. Изпълнение и контролиране на политиката

Съдържание:

- Старшото управление на компанията е отговорно за осигуряване на пълното спазване на политиката.
- Използват се подходящи ресурси, включително обучение, свързано с изпълнението на политиката и осигуряване, че тя е съобразена с половете.
- Приета е процедура за преглед на политиката на всеки три години за осигуряване, че е подходяща за целта, вземайки предвид данните, събрани от оплаквания и доклади за насилие над жените, както и начина на разрешаване на оплаквания и какво е научено от оплакванията и от предприетите предпазни мерки.
- Консултирайте се с работещите жени за политиката и начина за нейното изпълнение.
- Направете промени в политиката в съответствие с най-добрите разработени практики.



Европейска федерация на транспортните работници

ETF представлява повече от 5 милиона транспортни работници от повече от 230 транспортни обединения и 41 европейски държави в следните сектори: железопътен транспорт, пътен транспорт и логистика, морски транспорт, транспорт по вътрешни водни пътища, гражданска авиация, пристанища и докове, туризъм и риболов.

Централен офис:

Galerie Agora • Rue du Marché aux Herbes 105 • Boîte 11
B-1000 Bruxelles • Belgique

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women