

STÄRKER ZUSAMMEN

Schluss mit der Gewalt
gegen Frauen im Transport



ETF-MODELL

für eine Arbeitsplatzpolitik bezüglich
Gewalt gegen Transportarbeiterinnen

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation
setzt sich im Rahmen ihrer Kampagne Fair
Transport Europe für die Beendigung der
Gewalt gegen Frauen ein



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



Autorin: Dr Jane Pillinger

Design: Louis Mackay / www.louismackaydesign.co.uk

Kontakt: Cristina Tilling (women@etf-europe.org)

©ETF, November 2018

Alle Rechte vorbehalten, kein Teil dieser Publikation darf ohne vorherige Genehmigung der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) reproduziert, in einem Abrufsystem gespeichert oder auf irgendeine Weise elektronisch, mechanisch, fotokopiert oder anderweitig übertragen werden.

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation

Die ETF vertritt mehr als 5 Millionen Transportbeschäftigte aus über 230 Transportgewerkschaften und 41 europäischen Ländern in den folgenden Sektoren: Eisenbahn, Straßentransport und Logistik, Seeverkehr, Binnenschifffahrt, zivile Luftfahrt, Häfen & Docks, Tourismus und Fischerei.

Hauptgeschäftsstelle:

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Brüssel – Belgien

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

STÄRKER ZUSAMMEN

Schluss mit der Gewalt
gegen Frauen im Transport

ETF-MODELL

für eine Arbeitsplatzpolitik
bezüglich Gewalt gegen
Transportarbeiterinnen



INHALTSVERZEICHNIS

ZWECK	3
DEFINITION	3
MODELLPOLITIK	5
1 Erklärung zur Verpflichtung der Beendigung der Gewalt gegen Frauen	5
2 Umfang und Abdeckung der Politik	6
3 Einbeziehung aller Risiken, denen Frauen im Verkehrswesen ausgesetzt sind	6
4 Einrichtung eines Arbeitsplatzausschusses zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen	7
5 Festlegung klarer Beschwerdeverfahren für die Bearbeitung von Beschwerden und die Durchführung von Untersuchungen	7
6 Untersuchung von Beschwerden	8
7 Die Rolle der Befürworter/in am Arbeitsplatz	8
8 Förderung positiver und aktiver Ansätze hinsichtlich Umstehender am Arbeitsplatz	9
9 Sicherstellen, dass Einstellungs- und Beförderungsverfahren nicht diskriminierend sind	9
10 Zusammenarbeit: Schulung von Sozialpartnern, Managern, Vorgesetzten und Beschäftigten	9
11 Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für weibliche Arbeitnehmer, die von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind	10
12 Rechenschaft der Täter	11
13 Bewusstsein am Arbeitsplatz schärfen	11
14 Umsetzung und Überwachung der Politik	12

Zweck

Diese Modellpolitik hat das Ziel, Gewalt gegen weibliche Transportarbeiter zu verhindern und zu bekämpfen. Sie basiert auf Best Practice-Ansätzen und berücksichtigt die spezifischen Arbeitssituationen, die Frauen Gewaltrisiken aussetzen, wie z.B. die Arbeit in einer männerdominierten Industrie, die manchmal frauenfeindlich ist, und die Risiken, die mit der Arbeit im öffentlichen Raum, der Erbringung von Verkehrsdienstleistungen in isolierten Arbeitssituationen und bei Dienstleistungen für Kunden verbunden sind.

Im Mittelpunkt der Politik steht die Tatsache, dass jeder eine Rolle bei der Beendigung der Gewalt gegen weibliche Transportarbeiter spielt.

Es geht um die **zwei Hauptformen von Gewalt** gegen Frauen am Arbeitsplatz im Verkehrswesen:

- Gewalttätige Führungskräfte, Vorgesetzte und Mitarbeiter am Arbeitsplatz
- Gewalttätige Kunden, Klienten und andere Dritte am Arbeitsplatz.

Definition

Die Modellpolitik ist in einen geschlechtergerechten Ansatz eingebettet. Sie legt die Verfahren für die Einreichung und Bearbeitung von Beschwerden, die Rolle der Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen sowie die Schulung und Sensibilisierung für die Politik, einschließlich ihrer Umsetzung, fest. Sie basiert auf Best Practice-Ansätzen und fördert die aktive Beteiligung aller am Arbeitsplatz.

Gewalt gegen weibliche Transportarbeiter kann viele Formen annehmen. Die prominenteste Form der Gewalt gegen Frauen ist die sexuelle Belästigung – sie umfasst physisches, psychologisches, verbales und nonverbales Verhalten und beinhaltet beispielsweise Witze sexueller Natur oder Kommentare und unerwünschte, bewusste Berührungen, die der Arbeitsfähigkeit von Frauen schaden. Wie die ETF-Umfrage¹ ergab, kann dieses Verhalten sexuelle Gewalt und Körperverletzung einschließen, darunter Vergewaltigung, unerwünschter Druck für sexuelle Gefälligkeiten und Dates, Stalking, sexuell anzügliche Bemerkungen oder unerwünschter Druck zur Abgabe sexueller Äußerungen. Sie kann auch Cyber-Belästigung beinhalten, einschließlich sexuell eindeutiger E-Mails und Beiträge in sozialen Netzwerken.

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das in den Augen des Opfers darauf abzielt, sie zu beleidigen oder zu demütigen, das ihre Arbeit stört und/oder einen einschüchternden, beleidigenden oder feindlichen Arbeitsplatz schafft. Sexuelle Belästigung wird auch als „Quid pro Quo“ definiert, wobei die Billigung oder Ablehnung sexueller Belästigung die Grundlage für eine Entscheidung bei der Ernennung, der Entwicklung der beruflichen Laufbahn, Gehaltserhöhungen und Boni, der Zuweisung von Arbeitsaufgaben oder der Verlängerung eines Vertrags bildet.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* („Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz im Transportsektor“): Zusammenfassender Bericht. Abrufbar unter: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Definitionen von sexueller Belästigung im Sinne von „Quid pro Quo“ und einem „feindlichen Arbeitsumfeld“²

Quid pro quo impliziert:

- 1 „jedes körperliche, verbale oder nonverbale Verhalten sexueller Natur und jedes andere geschlechtsspezifische Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigt, das unerwünscht, unangemessen und für den Empfänger beleidigend ist; und“
- 2 „die Ablehnung oder Inkaufnahme eines solchen Verhaltens durch eine Person wird ausdrücklich oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung verwendet, die sich auf die Arbeit dieser Person auswirkt.“

Feindseliges Arbeitsumfeld bedeutet „Verhalten, das für den Empfänger ein einschüchterndes, feindseliges oder erniedrigendes Arbeitsumfeld schafft.“

Gewalt und Belästigung von Frauen, einschließlich sexueller Belästigung, entstehen aufgrund von Diskriminierung und ungleichen Geschlechterrollen und -beziehungen. Sie besteht wegen der ungleichen Machtverteilung für Frauen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt. Für viele Transportarbeiterinnen ist das Risiko sexueller Belästigung viel höher, da ihr Arbeitsplatz oft ein öffentlicher Raum ist, wo regelmäßiger Kontakt mit den Kunden besteht - und die Risiken erhöhen sich, wenn Frauen abends, nachts und allein arbeiten. Die Umfrage der ETF gibt viele Beispiele für diese Risiken und zeigt, wie Frauen regelmäßig körperlichem und verbalem Missbrauch und Drohungen sexueller Natur ausgesetzt sind.

Gewalt und Belästigung von Frauen können auch außerhalb der Arbeitszeit auftreten, z.B. auf dem Weg zur und von der Arbeit. Einschlägige Beispiele aus der ETF-Umfrage sind eine Frau, die von einem Kollegen außerhalb der Arbeitszeit per E-Mail oder in den sozialen Medien belästigt wird; eine Praktikantin, deren Vorgesetzter nach der Arbeit zu Hause anruft und erwartet, dass sie als Gegenleistung für einen bezahlten Job zu einem Date geht und Sex mit ihm hat; und eine Transportarbeiterin, die von einem Kunden verfolgt wird, der ihr spät in der Nacht nach der Arbeit nach Hause folgt.

Frauen in weniger starken Positionen am Arbeitsplatz, z.B. Frauen, die mit Nullstundenverträgen, in befristeten Arbeitsverhältnissen oder als Auszubildende arbeiten, können durch Vorgesetzte besonders gefährdet sein, da zu befürchten ist, dass das Potenzial für die Verlängerung eines Vertrages oder einer Stelle im Unternehmen in Zukunft verloren geht. Weitere Risiken ergeben sich, wenn es zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation kommt, die beispielsweise zu mehr isolierter oder alleiniger Arbeit führen.

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

Modellpolitik

Die folgende Modellpolitik enthält stichwortartig die Hauptmerkmale einer für Verkehrssektoren relevanten Politik mit **Checklisten, was in die Politik zur Vorbeugung und Beendigung von Gewalt gegen Frauen aufgenommen werden soll**.

Die Modellpolitik kann auch verwendet werden um zu überprüfen, ob bestehende Richtlinien umfassend und „zweckmäßig“ sind.

1. Erklärung zur Verpflichtung der Beendigung der Gewalt gegen Frauen

Checkliste:

- Beschreibung der Rolle und des Zwecks der Politik, einschließlich der Rolle bei der Verhütung und dem Verbot von Gewalt gegen Frauen und dem Beitrag zu einem Arbeitsumfeld, das auf der Respekt und Würde aller Arbeitnehmer/innen beruht.
- Daten und eine kurze Erklärung, warum Gewalt gegen Frauen im Mittelpunkt der Politik steht (Daten können auf einer europaweiten Umfrage beruhen, z.B. auf der Grundlage der ETF-Erhebung, oder aus Forschungsarbeit stammen, die von einer nationalen Regierung durchgeführt wurde oder in einem entsprechenden gewerblichen Sektor bzw. Unternehmen vorliegt).
- Eine klare und umfassende Definition von Gewalt gegen Transportarbeiterinnen (einschließlich physischer, verbaler, nonverbaler und sexueller Formen von Gewalt und Belästigung sowie sexuellem Missbrauch, Androhung von Gewalt und Belästigung, Stalking und Cyber-Gewalt) und die verschiedenen Dimensionen davon.
- Eine Erklärung, die ein starkes Engagement der Führungskräfte zeigt, dass die Politik von entscheidender Bedeutung für die Schaffung eines Arbeitsumfelds ist, das frei von Gewalt und Belästigung von Frauen ist, mit dem Ziel, zum Wohlergehen, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/innen beizutragen, und zwar auf der Grundlage der Würde und der Gleichwertigkeit von Frauen und Männern, die im Verkehr tätig sind.
- In der Erklärung sollte auch der Schwerpunkt auf Prävention, Früherkennung von Problemen, frühzeitige Lösung von Beschwerden und frühzeitige Intervention gelegt werden, um ein Wiederauftreten von Gewalt gegen Frauen zu verhindern.
- Im Rahmen dieser Politik ist der Arbeitgeber, zusammen mit den Gewerkschaftsvertretern/innen und in Absprache mit den Arbeitnehmerinnen, dafür verantwortlich, eine umfassende Strategie zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen im Verkehrsbereich auszuarbeiten.
- In der Politik wird nachdrücklich dazu aufgerufen, dass alle – Frauen und Männer – in den Gewerkschaften, als Arbeitgeber und als Arbeitnehmer, aktiv werden und ihre aktive Rolle bei der Beendigung der Gewalt gegen Frauen spielen. Durch die Zusammenarbeit ist es möglich, Gewalt gegen Frauen zu beenden.

2. Umfang und Abdeckung der Politik

Checkliste:

- Gewalt gegen Frauen, die während der Arbeitszeit stattfindet (auch während arbeitsbezogener Reisen, Geschäftsreisen und Besprechungen außerhalb des Arbeitsplatzes sowie arbeitsbezogener sozialer Veranstaltungen).
- Gewalt gegen Frauen, die außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, wenn sie Ressourcen am Arbeitsplatz wie E-Mail, Internet, Mobiltelefone usw. umfasst.
- Einbeziehung aller Arbeitnehmer/innen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Praktikanten/innen, Auftragnehmer, Freiwilligen oder Leiharbeiter/innen, die vom Unternehmen oder an einem beliebigen Arbeitsplatz eingestellt werden.

3. Einbeziehung aller Risiken, denen Frauen im Verkehrswesen ausgesetzt sind

Checkliste:

- Umsetzung eines Konzepts zur Reaktion auf geschlechtsspezifische Fragen bei der Ermittlung von Risiken der Gewalt gegen Frauen, indem sichergestellt wird, dass Risikobewertungen und Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen die Anliegen der Frauen berücksichtigen.
- Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit von Frauen angehen, wenn es ein feindseliges Arbeitsumfeld gibt, insbesondere in Bezug auf männlich dominierte Arbeitsplätze.
- Behandlung von Schwachstellen, denen Frauen ausgesetzt sein können, wenn sie allein arbeiten, z.B. in Bussen, in Informationsbüros des Kundendienstes, bei der Ticketkontrolle und -einsammlung usw..
- Behandlung von Hemmnissen und Gewaltrisiken für Frauen, die in männlich dominierten Sektoren wie Häfen und Schifffahrt arbeiten, und Aufwertung der Attraktivität dieser Sektoren für Frauen, damit sie dort arbeiten können.
- Bekämpfung von Risiken, die mit dem Zugang von Frauen zu sanitären Einrichtungen oder Umkleideeinrichtungen verbunden sein können.
- Verknüpfung dieser Risiken mit Maßnahmen zur aktiven Förderung und Umsetzung der Geschlechtervielfalt und Geschlechtergleichstellung im gesamten Verkehrssektor.

4. Einrichtung eines Arbeitsplatzausschusses zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

Checkliste:

- An jedem Arbeitsplatz sollte man einen Arbeitsplatzausschuss einrichten, der sich aus Vertretern/innen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammensetzt (dies könnte ein Unterausschuss des Sicherheits- und Gesundheitsausschusses oder ein eigenständiger Ausschuss sein).
- Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Umsetzung der Politik zu im Auge zu behalten, Präventionsinitiativen zu überwachen, Sensibilisierungs- und Schulungsprogramme durchzuführen und ist für die Bearbeitung von Beschwerden und Untersuchungen verantwortlich.
- Präventionsmaßnahmen, einschließlich der Ausarbeitung der Präventionsstrategie des Unternehmens, sollten vorrangig behandelt werden, und diese sollten mit Informationen zu einem geschlechtsspezifischen Ansatz einhergehen und mit dem allgemeinen Wandel der sozialen Normen verknüpft werden.
- Die Ausschussmitglieder erhalten Schulungen und erstellen Leitlinien, um zu gewährleisten, dass sie verstehen, wie geschlechtsspezifische Gewalttrisiken erkannt und geschlechtsspezifische Maßnahmen und Lösungen umgesetzt werden können.
- Bewertung und Überprüfung von Präventionsmaßnahmen aus geschlechtsspezifischer Sicht, z.B. durch Risikobewertungen. Überprüfung vergangener Vorfälle zur Gestaltung von Präventionsmaßnahmen in Kenntnis der Sachlage und mit Blick auf die Umsetzung organisatorischer Veränderungen zur Förderung der Sicherheit von Frauen.

5. Festlegung klarer Beschwerdeverfahren für die Bearbeitung von Beschwerden und die Durchführung von Untersuchungen

Checkliste:

- Dem Beschwerdeverfahren müssen alle Arbeitnehmer/innen sowie aktive Umstehende und Zeugen vertrauen.
- Es wird ein klares formelles und informelles Beschwerdeverfahren eingeführt, das die Möglichkeit gibt, Beschwerden vertraulich auf mehreren Wegen an den Arbeitgeber zu richten.
- Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass die Beschwerdeführer/innen geschützt werden, insbesondere um weitere Viktimisierung und Vergeltung gegenüber Opfern, aktiven Umstehenden, Zeugen und Hinweisgebern zu vermeiden.

- Die Beschwerdeverfahren sind für Arbeitnehmerinnen zugänglich, verständlich und vertrauenswürdig.
- Systeme vorhanden zur Einreichung vertraulicher anonymer Beschwerden, einschließlich Gewalt gegen Frauen durch Kunden/Dritte.
- Die Einwilligung des Opfers nach Aufklärung wird erteilt, bevor Informationen über eine Beschwerde weitergegeben oder eine Untersuchung durchgeführt werden.
- Das informelle Verfahren sollte sorgfältig im Hinblick auf eine frühzeitige Lösung befolgt werden, bevor irgendein formelles Verfahren eingeleitet wird.
- Informieren Sie Arbeitnehmerinnen über die verfügbare Unterstützung durch Arbeitsplatzvertreter/innen und Gewerkschaften im Beschwerdeverfahren.
- Verlagerung der Beweislast von der Frau auf den mutmaßlichen Täter.
- Frauen sollten nicht aufgefordert werden, im Rahmen der Lösung einer Beschwerde eine Vertraulichkeitsvereinbarung zu unterzeichnen; jedoch sollte das Recht einer Frau auf Vertraulichkeit nach Möglichkeit respektiert werden.

6. Untersuchung von Beschwerden

Checkliste:

- Sicherstellen, dass die Untersuchungen geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind und den Situationen der Anfälligkeit und der Risiken für weibliche Verkehrsbedienstete Rechnung tragen.
- Sicherstellen, dass über viele Jahre zurückliegende Fälle von Gewalt und Belästigung nicht verjährt sind und noch stets angehört und untersucht werden können.
- Sicherstellen, dass Ermittler unabhängig sind und über Sachverstand im Umgang mit Untersuchungen im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen verfügen.

7. Die Rolle der Befürworter/in am Arbeitsplatz

Checkliste:

- Jeder Arbeitsplatz sollte eine/n benannten/e Vertreter/in oder Anwalt/Anwältin (oder eine „Vertrauensperson“) am Arbeitsplatz haben, der/die vom Arbeitgeber und der Gewerkschaft benannt wird; sie werden darin geschult, wie man Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, vertraulich berät und unterstützt.
- In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber Ressourcen für die Ausbildung von Arbeitsplatzanwälten/innen bereitstellen und vereinbaren, dass diese im Rahmen ihrer regulären Tätigkeit beraten und unterstützen.

8. Förderung positiver und aktiver Ansätze hinsichtlich Umstehender am Arbeitsplatz

Checkliste:

- Ermutigen und unterstützen Sie die Arbeitnehmer/innen, die Rolle der aktiven Umstehenden zu übernehmen, indem Sie Praktiken und Kulturen, die sie am Arbeitsplatz erleben und die zur Gewalt gegen Frauen beitragen, in Frage stellen.
- Unterstützung der Kollegen/innen bei der Zusammenarbeit, um unangemessenes Verhalten in Frage zu stellen und sie zu befähigen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen – und insbesondere Männer zu ermutigen, eine aktive Rolle zu spielen.
- Ermutigen Sie männliche und weibliche Arbeitnehmer, an der Schulung für aktive Umstehende teilzunehmen, damit sie Fähigkeiten entwickeln können, unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz und die Einstellungen am Arbeitsplatz zu erkennen, die zu einer Kultur der Geschlechterungleichheit beitragen.
- Sensibilisierung durch die Aufforderung an Manager, Gewerkschaften und Arbeitnehmer/innen, sich gegen Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz zu wehren und durch die Fragestellung, „was werden Sie als aktive/r Umstehende/r tun, um Gewalt gegen Frauen zu beenden?“.
- Bereitstellung von Ressourcen und Schulung darüber, wie man als aktiver Umstehender auftritt und sich auf nicht-konfrontative Verhaltensänderungen einlässt.

9. Sicherstellen, dass Einstellungs- und Beförderungsverfahren nicht diskriminierend sind

Checkliste:

- Schaffung transparenter und nichtdiskriminierender Einstellungs- und Beförderungsverfahren durch die Einrichtung geschlechtsausgewogener Auswahlkomitees, Gewährleistung geeigneter und geschlechtsneutraler Interviewfragen und Sicherstellung, dass es keine Fragen gibt, die als Gegenleistung für sexuelle Belästigung (Quid pro Quo) angesehen werden.

10. Zusammenarbeit: Schulung von Sozialpartnern, Managern, Vorgesetzten und Beschäftigten

Checkliste:

- Schulung für Sozialpartner, insbesondere für Mitglieder von Verhandlungsteams, zur Gleichstellung der Geschlechter und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz. Ohne eine gemeinsame Konzeption und Vision über den größeren Kontext geschlechtsspezifischer Gewalt werden keine wesentlichen Fortschritte erzielt werden können.

- Schulung für Arbeitnehmer/innen und Arbeitnehmervertreter/innen auf allen Ebenen zu geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Definitionen, Ursachen, Rechtsvorschriften und bewährten Verfahren. So verfügt beispielsweise das ETF-Trainingspaket zur Gleichstellung der Geschlechter über ein spezielles Themenmodul zu Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen.³ Allen Beteiligten – Frauen und Männern – wird dringend empfohlen, alle verfügbaren Ressourcen zur Vorbereitung und Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz zu nutzen.
- Schulung von Managern, Vorgesetzten und Arbeitnehmern/innen in Bezug auf Beschwerdeverfahren, die Behandlung von Beschwerden und die wirksame Reaktion auf Beschwerden von Frauen über Gewalt und Belästigung; Schulungen zur Behandlung von Beschwerden werden auf der Ebene durchgeführt, auf der Beschwerden behandelt werden sollten.
- Schulung zu Techniken der Förderung von Respekt gegenüber Frauen am Arbeitsplatz, der Vermeidung oder Bewältigung von Konflikten, damit verhindert wird, dass Konflikte zu schwerwiegenderen Formen von Gewalt gegen Frauen und sexueller Belästigung eskalieren.
- Schulung zum Verständnis der Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen, zur Änderung sozialer Normen und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sowie zur Geschlechtervielfalt am Arbeitsplatz als Präventionsmaßnahme.
- Schulung und Anleitung für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, wie Frauen, die ihnen gegenüber Gewalt aufdeckt, angemessen unterstützen können, einschließlich sofortiger Maßnahmen zur Umsetzung.
- Einschlägige Beratung und Schulung von Gewerkschaftsvertretern/innen, Managern und Arbeitnehmern/innen, wie sie mit Empathie und Verständnis kommunizieren und angemessen reagieren können.

11. Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für weibliche Arbeitnehmer, die von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind

Checkliste:

- Information und Beratung über Unternehmenspolitik und Beschwerdeverfahren sowie Beratung bei der Suche nach Unterstützung durch einen/e Gewerkschaftsvertreter/in oder einen/ Anwalt/Anwältin am Arbeitsplatz.
- Informationen darüber, wie eine Frau bei einer informellen oder formellen Beschwerde auf Unterstützung zugreifen kann, einschließlich des Rechts der Frau, während des informellen oder formellen Prozesses von einer Unterstützungsperson oder einem/er Gewerkschaftsvertreter/in begleitet zu werden.

3 ETF/FTTUB (2018) Modul: *Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen*. Abrufbar auf: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Relevante Unterstützung für betroffene Arbeitnehmer/innen und Zeugen/innen, mit Zugang innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes zu rechtlicher, medizinischer und finanzieller Unterstützung.
- Zugang zu Beratung, die vom Arbeitgeber bezahlt wird, damit sich ein Opfer von den negativen Auswirkungen der Gewalt erholen kann.
- Medizinische Unterstützung aus dem Unternehmen oder Überweisung an einen vom Unternehmen bezahlten Spezialisten.
- Beratung und Information über Fachorganisationen, die sich mit Gewalt gegen Frauen befassen.
- Zeitweilige Anpassungen des Arbeitsplanes oder der Arbeitsaufgaben einer Frau und gegebenenfalls die Bereitstellung von kürzeren/flexiblen Arbeitszeiten oder bezahltem Urlaub, damit sich eine Frau von den Auswirkungen von Gewalt erholen kann.

12. Rechenschaft der Täter

Checkliste:

- Gewährleistung eines einheitlichen Ansatzes für die Rechenschaftspflicht der Täter - es sollte keinen Schutz oder eine Sonderbehandlung von „hochwertigen“ oder leitenden Angestellten geben.
- Durchführung einschlägiger informeller und/oder formeller Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Sanktionen, mündlicher oder schriftlicher Abmahnungen, Entlassung, Mediation, Beratung oder laufender Überwachung.
- Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Täter nicht wieder straffällig werden.
- Disziplinarmaßnahmen sollten in einem angemessenen Verhältnis zur Straftat stehen und mit früheren Fällen übereinstimmen.
- Neuordnung des Arbeitsortes oder der Arbeitsaufgaben des vermeintlichen Täters oder vorübergehende Arbeitssuspendierung während der Bearbeitung einer Beschwerde und einer Untersuchung.
- Sicherstellen, dass weibliche Opfer angehört und über Disziplinar- oder andere Maßnahmen informiert werden; in einigen Fällen kann eine einfache Entschuldigung alles sein, was sie will, während sie in schwerwiegenden Fällen sicher sein muss, dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden und es keine Vergeltungsmaßnahmen seitens des Täters geben wird.

13. Bewusstsein am Arbeitsplatz schärfen

Checkliste:

- Durchführung regelmäßiger Sensibilisierungs- und Informationskampagnen am Arbeitsplatz über die Null-Toleranz bezüglich Gewalt gegen Frauen.

- Sensibilisierung dafür, dass jegliche Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen ob durch Kunden oder andere verboten und gesetzlich strafbar sind. Zu diesem Zweck Hinweisschilder in Bussen, Zügen und Bahnhöfen sowie anderen Transporteinrichtungen.
- Förderung sensibilisierender Kampagnenbotschaften, die ein positives Image des Verkehrssektors unterstützen und Verständnis dafür schaffen, dass „wir durch die Zusammenarbeit alle die Gewalt gegen Frauen beenden können.“

14. Umsetzung und Überwachung der Politik

Checkliste:

- Die oberste Geschäftsführung des Unternehmens trägt die Verantwortung dafür, dass die Politik vollständig umgesetzt wird.
- Angemessene Ressourcen werden freigemacht, einschließlich Schulungen einhergehend mit der Umsetzung der Politik, und es wird der geschlechtsspezifische Charakter gewährleistet.
- Es wird ein Verfahren vereinbart, um die Politik alle drei Jahre auf den Prüfstand zu stellen, damit ihre Zweckmäßigkeit sichergestellt wird, wobei die gesammelten Daten über Beschwerden und Berichte über Gewalt gegen Frauen, sowie die Art und Weise, wie Beschwerden gelöst wurden, und die sowohl aus Beschwerden als aus existierenden Präventionsmaßnahmen gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt werden.
- Konsultation mit Arbeitnehmerinnen über die Politik und deren Umsetzung.
- Änderungen an der Richtlinie vornehmen, die den Entwicklungen der bewährten Praktiken entsprechen.



Die Europäische Transportarbeiter-Föderation

Die ETF vertritt mehr als 5 Millionen Transportbeschäftigte aus über 230 Transportgewerkschaften und 41 europäischen Ländern in den folgenden Sektoren: Eisenbahn, Straßentransport und Logistik, Seeverkehr, Binnenschifffahrt, zivile Luftfahrt, Häfen & Docks, Tourismus und Fischerei.

Hauptgeschäftsstelle:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Brüssel ▪ Belgien

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women