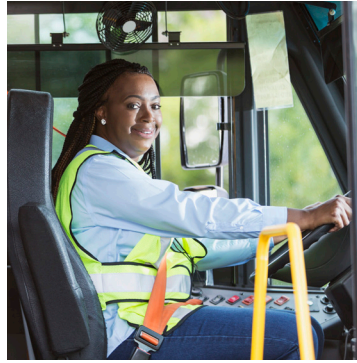


VAHVEMPIA YHDESSÄ

Loppu liikennealalla naisiin
kohdistuvalle väkivallalle



ETF:N MALLIKÄYTÄNTÖ KOSKIEN naispuolisiin liikennealan työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa

Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto
kampanjoi lopettaakseen naisiin kohdistuvan
väkivallan. Tämä on osa liiton Reilun liikenteen
Eurooppa -kampanjaa



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



Kirjoittaja: Tri. Jane Pillinger

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

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

©ETF, Marraskuu 2018

Kaikki oikeudet pidätetty, mitään tämän julkaisun osaa ei saa jäljentää, tallentaa hakujärjestelmään tai siirtää millään tavalla, sähköisesti, mekaanisesti, valokopioimalla tai muulla tavoin, ilman Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) etukäteen antamaa lupaa.

Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto

ETF edustaa yli 5 miljoonaa kuljetustyöntekijää yli 230 kuljetusliitosta ja 41 Euroopan maasta seuraavilla toimialoilla: rautatiet, maantiekuljetus ja logistiikka, merikuljetus, sisämaan vesiväylät, siviili-ilmailu, satamat & telakat, turismi ja kalastus.

Päätoimisto

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Bryssel – Belgia

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

VAHVEMPIA YHDESSÄ

Loppu liikennealalla naisiin
kohdistuvalle väkivallalle

ETF:N MALLIKÄYTÄNTÖ KOSKIEN

naispuolisiin liikennealan
työntekijöihin kohdistuvaa
väkivaltaa



SISÄLLYSLUETTELO

TARKOITUS	3
MÄÄRITTELY	3
MALLIKÄYTÄNTÖ	5
1 Sitoumuslausuma naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi	5
2 Käytännön sovellusalue ja kattavuus	6
3 Sisällytä kaikki liikennealan naispuolisten työntekijöiden kohtaamat riskit	6
4 Muodosta työpaikkakomitea, jonka tarkoitus on ehkäistä naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja käsitellä väkivaltaisuudet	7
5 Selkeiden valitusmenettelyjen muodostaminen valitusten käsittelemiseksi ja tutkimusten suorittamiseksi	7
6 Valitusten tutkinta	8
7 Työpaikan edustajien rooli	8
8 Kannusta sivustakatsojia toimimaan työpaikalla positiivisesti ja aktiivisesti	9
9 Varmista, ettei työhönotto- ja ylennysmenetelmissä ole syrjintää	9
10 Työskenteleminen yhdessä: sosiaalisten kumppaneiden, johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kouluttaminen	10
11 Tietojen ja tuen tarjoaminen naispuoliselle työntekijälle, joka on joutunut työssä väkivallan tai ahdistelun uhriksi	11
12 Syyllisen vastuu	11
13 Tiedotus työpaikalla	12
14 Toteuta käytäntö ja seuraa sitä	12

Tarkoitus

Tämän mallikäytännön tarkoitus on ehkäistä ja käsitellä naispuolisiin liikennealan työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa. Se perustuu lähestymistapana parhaisiin käytäntöihin ja ottaa huomioon erityiset työskentelytilanteet, joissa naiset altistuvat väkivallalle, kuten työskenteleminen miesvaltaisella alalla, joka on ajoittain vihamielinen naisia kohtaan, sekä riskit, jotka liittyvät työskentelyyn julkisissa tiloissa, liikennepalvelujen tarjoamiseen eristetyissä työskentelytilanteissa ja asiakaspalvelutehtävissä.

Käytännön keskeisenä tavoitteena on, että kaikki osallistuvat naispuolisiin liikennealan työntekijöihin kohdistuvan väkivallan lopettamiseen.

Siinä käsitellään **kahta** liikennealalla työskenteleviin naisiin kohdistuvaa **väkivallan muotoa**, vaikka kyseisiä muotoja on **useita**:

- Väkivalta, jonka suorittajina ovat työpaikan päälliköt, esimiehet ja työtoveri
- Väkivalta, jonka suorittajina ovat työpaikan asiakkaat ja muut kolmannet osapuolet.

Määrittely

Mallikäytännön lähestymistapa perustuu sukupuolten tasa-arvoon. Siinä asetetaan menettelytavat, joilla tehdään ja käsitellään valituksia, se määrittää työpaikan edustajien roolit sekä käytäntöä koskevan koulutuksen ja tiedotuksen, mukaan lukien sen toteutus. Se perustuu lähestymistapana parhaisiin käytäntöihin ja kannustaa työpaikalla kaikkien aktiivista osallistumista.

Naispuolisiin liikennealan työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa esiintyy useissa muodoissa. Naisiin kohdistuvan väkivallan huomattavin muoto on seksuaalinen ahdistelu – tämä sisältää fyysisen, psykologisen, verbaalisen ja ei-verbaalisen käyttäytymisen sekä esimerkiksi luonteeltaan seksuaaliset vitsit ja kommentit sekä ei-toivotun tarkoituksellisen koskettelun, joka häiritsee naisten kykyä työskennellä. Kuten ETF:n tutkimuksessa¹ havaittiin, tällainen käyttäytyminen voi sisältää seksuaalista väkivaltaa ja hyökkäyksiä, mukaan lukien raiskaus, ei-toivottu painostus seksuaalisiin palveluihin ja tapaamisiin, vaaniminen, seksuaalisten ja irstaiden kommenttien tekeminen ja ei-toivottu painostus luonteeltaan seksuaaliseen kommunikointiin. Se saattaa sisältää myös cyber-ahdistelua, m.

Seksuaalinen ahdistelu on luonteeltaan seksuaalista ei-haluttua käyttäytymistä, jonka tarkoitus on uhrin mielestä loukata ja nöyryyttää häntä ja joka häiritsee häntä hänen työssään ja/tai joka tekee työpaikasta pelottavan, loukkaavan tai vihamielisen. Seksuaaliseen ahdisteluun sisältyvät myös ”vastasuoritukset”, jossa seksuaalisen ahdistelun hyväksyminen tai hylkääminen vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat nimityksiä, uralla etenemistä, palkankorotuksia ja bonuksia, työvuoroja tai sopimuksen jatkamista.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* (“Naisiin kohdistuva väkivalta kuljetusalalla”): Yhteenvetoraportti. Saatavana osoitteessa: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

”Vastasuorituksien” ja ”vihamielisen työympäristön” määrittelyt seksuaalisen ahdistelun muotoina²

Vastasuorituksiin sisältyvät:

- 1 ”kaikki fyysinen, verbaalinen ja ei-verbaalinen luonteeltaan seksuaalinen käyttäytyminen ja muu sukupuoleen perustuva käyttäytyminen, joka vaikuttaa naisten ja miesten arvokkuuteen, ja joka on ei-toivottua, kohtuutonta ja sen kohteen mielestä loukkaavaa; sekä”
- 2 ”henkilön kieltäytymistä tai alistumista tällaiseen käyttäytymiseen käytetään eksplisiittisesti tai implisiittisesti perusteena päätökselle, joka vaikuttaa henkilön työhön.”

Vihamielinen työympäristö sisältää ”käyttäytymisen, joka luo kohteen mielestä pelottavan, vihamielisen tai nöyryyttävän työympäristön.”

Naisiin kohdistuva väkivalta ja ahdistelu, mukaan lukien seksuaalinen ahdistelu, syntyvät syrjinnästä sekä sukupuoliroolien ja -suhteiden eriarvoisuudesta. Sitä esiintyy, koska naisilla on eriarvoinen asema työpaikoilla samoin kuin yleisemmin yhteiskunnassa. Monien liikennealan naispuolisten työntekijöiden riski joutua seksuaalisen ahdistelun kohteeksi on huomattavasti korkeampi, koska heidän työpaikkansa on usein julkinen tila, jossa he ovat säännöllisesti kontaktissa asiakkaiden kanssa – riskit kasvavat, jos naiset työskentelevät iltaisin, öisin ja yksin. ETF:n tutkimus esittää useita esimerkkejä näistä riskeistä ja siitä miten naiset altistuvat säännönmukaisesti fyysiselle ja verbaaliselle väärinkäytölle sekä luonteeltaan seksuaalisille uhkauksille.

Naisiin kohdistuva väkivalta ja ahdistelu saattavat tapahtua myös työskentelyajan ulkopuolella, esimerkiksi matkustettaessa töihin ja takaisin. ETF:n tutkimus sisältää tästä esimerkkejä, muun muassa nainen, jota työtoveri ahdisteli sähköpostissa ja sosiaalisessa mediassa työajan ulkopuolella; työharjoittelija, jonka esimies soittaa hänen kotiinsa työajan jälkeen, ja odottaa tämän lähtevän hänen kanssaan treffeille ja harrastavan hänen kanssaan seksiä vastikkeeksi palkallisesta työstä; ja naispuolinen liikennealan työntekijä, jota asiakas vaanii ja seuraa tätä hänen kotiinsa myöhään yöllä työajan jälkeen.

Työpaikalla heikommissa asemassa olevat naiset, esimerkiksi nollatuntisopimuksella, määräaikaisessa työsuhteessa tai työharjoittelijoina työskentelevät naiset saattavat olla erityisen riskin kohteena esimiesten puolelta, koska he saattavat pelätä sopimuksen mahdollisen uusimisen puolesta tai yrityksessä tulevaisuudessa mahdollisesti saatavan työn puolesta. Lisäriskejä kohdataan kun työorganisaatiossa tapahtuu muutoksia, jotka johtavat esimerkiksi eristäytyneempään tai yksinäisempään työskentelyyn.

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. Saatavana osoitteessa: www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1a.pdf

Mallikäytäntö

Seuraava mallikäytäntö nimeää käytännön liikennealaa koskevien osien pääpiirteet ja sisältää **tarkistuslistat siitä, mitä sisällyttää käytäntöön naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemiseksi ja lopettamiseksi.**

Mallikäytäntöä voidaan käyttää myös nykyisten käytäntöjen kattavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden tarkistamiseen.

1. Sitoumuslausuma naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi

Tarkistuslista:

- Käytännön roolin ja tarkoituksen kuvaus, mukaan lukien kaikkien työntekijöiden rooli naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemisessä ja estämisessä sekä kunnioitukseen ja arvostukseen perustuvan työympäristön edistämisessä.
- Tietoja ja lyhyt selitys sille, miksi naisiin kohdistuva väkivalta on käytännön huomion kohteena [tiedot voivat perustua Euroopan laajuisiin tutkimuksiin, esim. ETF:n tutkimukseen, tai niissä voidaan käyttää tietoja kansallisen hallituksen suorittamista tutkimuksista, tai tietoja voi olla saatavana kyseisestä kaupallisesta sektorista tai yrityksestä].
- Liikennealalla naispuolisiin työntekijöihin kohdistuvan väkivallan selkeä ja kattava määrittely (mikä sisältää fyysisen, verbaalisen, ei-verbaalisen sekä väkivallan ja ahdistelun seksuaaliset muodot, samoin kuin seksuaalisen hyväksikäytön, väkivallalla ja ahdistelulla uhkailun, vaanimisen ja cyberväkivallan) ja tämän erilaiset muodot.
- Lausuma, joka ilmaisee ylimmän johdon selkeän sitoutumisen siihen, että käytäntö on erittäin tärkeä luotaessa työympäristöä, jossa ei esiinny naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja ahdistelua, ja jonka tarkoitus on edistää henkilökunnan hyvinvointia, turvallisuutta ja terveyttä, perustuen arvostukseen sekä naisten ja miesten tasa-arvoisuuteen liikennealalla.
- Lausumassa tulisi painottaa ennaltaehkäisyä, ongelmien havaitsemista ajoissa, valitusten nopeaa käsittelyä sekä nopeaa asioihin puuttumista naisiin kohdistuvien väkivallantekojen toistumisen ehkäisemiseksi.
- Käytännön mukaisesti työnantajalla, yhdessä ammattijärjestöjen edustajien kanssa ja naispuolisia työntekijöitä konsultoiden, on vastuu muodostaa kattava strategia naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi liikennealalla.
- Käytännössä kannustetaan voimakkaasti kaikkia – naisia ja miehiä – järjestöissä, työnantajina ja työntekijöinä, olemaan proaktiivisia ja toimimaan aktiivisesti omassa roolissaan naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi. Naisiin kohdistuva väkivalta voidaan lopettaa työskentelemällä yhdessä.

2. Käytännön sovellusalue ja kattavuus

Tarkistuslista:

- Naisiin kohdistuva väkivalta, joka tapahtuu työaikana (mukaan lukien töihin liittyvä matkustus, liikematkat ja tapaamiset työpaikan ulkopuolella sekä työhön liittyvät sosiaaliset tapahtumat).
- Naisiin kohdistuva väkivalta, joka tapahtuu työajan ulkopuolella, johon liittyy työpaikan resurssien käyttö, esimerkiksi sähköposti, internet, matkapuhelimet jne.
- Kaikkien työntekijöiden sisällyttäminen, kokoaikaiset ja osa-aikaiset, työharjoittelijat, alihankkijat, vapaaehtoistyöntekijät sekä tilapäiset työntekijät, jotka liittyvät yritykseen tai jonkin työpaikan sijaintiin.

3. Sisällytä kaikki liikennealan naispuolisten työntekijöiden kohtaamat riskit

Tarkistuslista:

- Toteuta sukupuolijakoinen lähestymistapa naisiin kohdistuvan väkivallan tunnistamiseksi. Varmista, että riskiarvio sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät toimenpiteet sisältävät kaikki naisten huolenaiheet.
- Käsittele ongelmat, jotka liittyvät naisten työskentelyyn, jos työympäristö on vihamielinen, ja erityisesti liittyen miesvaltaisiin työpaikkoihin.
- Käsittele haavoittuvuuksia, joita naiset saattavat kohdata työskennellessään yksin, esimerkiksi linja-autoissa, asiakaspalvelutoimistoissa, lipuntarkistuksessa jne.
- Käsittele esteet ja väkivallan riskit, joita miesvaltaisilla sektoreilla työskentelevät naiset kohtaavat, esimerkiksi satamissa ja kuljetusliikenteessä, ja tee näistä sektoreista houkuttelevampia työpaikkoja naisille.
- Käsittele riskit, jotka saattavat liittyä naisten pääsyyn saniteettitiloihin tai pukuhuoneisiin.
- Yhdistä nämä riskit toimenpiteisiin, joilla aktiivisesti edistetään ja toteutetaan sukupuolidiversiteettiä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa liikennealasektorilla.

4. Muodosta työpaikkakomitea, jonka tarkoitus on ehkäistä naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja käsitellä väkivaltaisuuDET

Tarkistuslista:

- Jokaisella työpaikalla tulisi muodostaa työpaikkakomitea, joka muodostuu työnantajan ja työntekijöiden edustajista [tämä saattaisi olla turvallisuus- ja terveystieteiden alikomitea tai itsenäinen komitea].
- Komitean rooli on valvoa sitä, miten käytäntö toteutetaan, sekä valvoa ennaltaehkäiseviä aloitteita ja järjestää tiedotus- ja koulutusohjelmia. On komitean vastuulla käsitellä valitukset ja tutkinta.
- Ennaltaehkäisevät toimenpiteet, mukaan lukien yrityksen ennaltaehkäisevän strategian muodostaminen, tulisi priorisoida ja näissä tulisi käyttää sukupuoleen perustuvaa lähestymistapaa ja ne tulisi yhdistää sosiaalisten normien laajempaan muutokseen.
- Komitean jäsenet saavat koulutusta ja opastusta sen varmistamiseksi, että komitean jäsenet ymmärtävät miten havaita sukupuoleen liittyvät väkivallan riskit ja miten toteuttaa sukupuolijakoiset toimenpiteet ja ratkaisut.
- Arvioi ja tarkista ennaltaehkäisevät toimenpiteet sukupuolen näkökulmasta, esimerkiksi riskiarvioinnin välityksellä; käy läpi aikaisemmat tapaukset uusista ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä tiedottamiseksi ja toteuta organisaatiomuutos, joka edistää naisten turvallisuutta.

5. Selkeiden valitusmenettelyjen muodostaminen valitusten käsittelemiseksi ja tutkimusten suorittamiseksi

Tarkistuslista:

- Kaikkien työntekijöiden on luotettava valitusmenettelyyn, samoin aktiivisten sivustakatsojien ja silminnäkijöiden.
- On muodostettu selkeä virallinen ja epävirallinen valitusmenettely, jonka mukaisesti työnantajalle voidaan tehdä valitus luottamuksellisesti usealla eri tavalla.
- Työnantaja on vastuussa sen varmistamisesta, että valituksen tekijöitä suojellaan, erityisesti etteivät he joudu enempää uhreiksi, ja ettei uhreille, aktiivisille sivustakatsojille, silminnäkijöille eikä asiasta ilmoittaneille kosteta.
- Valitusmenetelmä on naistyöntekijöiden käytettävissä ja he ymmärtävät sen ja luottavat siihen.
- Käytössä on järjestelmät, joilla voidaan tehdä anonyymejä valituksia, mukaan lukien valitukset asiakkaiden tai kolmansien osapuolten suorittamasta naisiin kohdistuvasta väkivallasta.

- Ennen kuin valituksesta tiedotetaan tai sitä tutkitaan, uhrin on annettava sille tietoinen suostumus.
- Epävirallista menettelyä tulisi noudattaa huolellisesti pyrittäessä nopeaan päätökseen, ennen kuin virallinen menettely otetaan käyttöön.
- Ilmoita naistyöntekijöille, että he voivat saada valitusprosessin aikana tukea työpaikan edustajilta ja ammattijärjestöiltä.
- Siirrä todistustaakka naiselta väitetylle tekijälle.
- Naisia ei tulisi pyytää allekirjoittamaan luottamuksellisuussopimusta tai salassapitosopimusta osana valituksen ratkaisemista; naisten oikeutta luottamuksellisuuteen tulisi kuitenkin mahdollisuuksien mukaan noudattaa.

6. Valitusten tutkinta

Tarkistuslista:

- Varmista, että tutkimukset ovat sukupuolijakoisia ja ota huomioon herkäät tilanteet sekä liikennealan naispuolisten työntekijöiden kohtaamat riskit.
- Varmista, että useita vuosia vanhat väkivalta- ja ahdistelutapaukset eivät pääse vanhenemaan ja että niitä voidaan yhä käsitellä ja tutkia.
- Varmista, että tutkimusta suorittavat henkilöt ovat riippumattomia ja että heillä on asiantuntemusta naisiin kohdistuvien väkivaltatapauksen tutkimuksesta ja käsittelystä.

7. Työpaikan edustajien rooli

Tarkistuslista:

- Jokaisella työpaikalla tulisi olla nimetty työpaikan edustaja/advokaatti (tai "luottamushenkilö"), jonka työnantaja ja ammattiliitto ovat nimittäneet; he saavat koulutusta siitä, miten tarjota luottamuksellisia neuvoja ja tukea naispuolisille väkivallan uhreille.
- Tarjoa yhteistyössä työnantajan kanssa resurssit työpaikan edustajien kouluttamiseksi ja tarjoa heille sopimus neuvonnan ja tuen tarjoamiseksi normaalin työnsä osana.

8. Kannusta sivustakatsoja toimimaan työpaikalla positiivisesti ja aktiivisesti

Tarkistuslista:

- Kannusta ja auta työntekijöitä ottamaan aktiivisen sivustakatsojan rooli haastamalla työpaikan tavat ja kulttuuri, jos he havaitsevat näiden tukevan naisiin kohdistuvaa väkivaltaa.
- Auta kollegoita työskentelemään yhdessä epäsovivan käyttäytymisen kyseenalaistamiseksi ja rohkaise heitä ryhtymään oikeisiin toimenpiteisiin – kannusta erityisesti miehiä ottamaan aktiivinen rooli.
- Rohkaise mies- ja naispuolisia työntekijöitä osallistumaan aktiivisille sivustakatsojille tarkoitettuun koulutukseen, niin että he voivat kehittää taitoa tunnistaa työpaikalla sopimatonta käyttäytymistä sekä työpaikan asenteet, jotka tukevat sukupuolten välisen epätasa-arvon kulttuuria.
- Lisää tietoisuutta pyytämällä johtajia, ammattiliittoja ja työntekijöitä ”vastustamaan naisiin työpaikalla kohdistuvaa väkivaltaa” ja kysymällä heiltä ”mitä sinä teet aktiivisena sivustakatsojana naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi”.
- Tarjoa resurssit ja koulutus siihen, miten olla aktiivinen sivustakatsoja ja miten osallistua ei-haastavaan käyttäytymistä koskevaan muutokseen.

9. Varmista, ettei työhönotto- ja ylennysmenetelmissä ole syrjintää

Tarkistuslista:

- Muodosta läpinäkyvät ja syrjimättömät työhönotto- ja ylennysmenetelmät muodostamalla valintakomiteat, joissa on tasapuolisesti molempia sukupuolia. Varmista sopivat ja sukupuolineutraalit haastattelukysymykset. Varmista, ettei haastattelussa käytetä kysymyksiä, jotka voitaisiin tulkita vastasuorituksiksi ja seksuaaliseksi ahdisteluksi.

10. Työskenteleminen yhdessä: sosiaalisten kumppaneiden, johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kouluttaminen

Tarkistuslista:

- Sosiaalisten kumppaneiden kouluttaminen, erityisesti neuvottelutiimien jäsenten, koskien sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa työpaikalla. Merkittävää kehitystä ei saavuteta ilman yhteistä käsitystä ja visiota sukupuoleen perustuvan väkivallan laajemmasta kontekstista.
- Työntekijöiden ja johtajien edustajien kouluttaminen kaikilla tasoilla koskien sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa, määrittelyjen käsittely, perussyyt, lainsäädäntö ja hyvät käytännöt. Esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoa käsittelevässä ETF:n koulutuspaketissa on erityinen teemamoduuli naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja ahdistelusta.³ Kaikkia asianomaisia – miehiä ja naisia – kehoitetaan voimakkaasti käyttämään kaikkia olemassa olevia resursseja ollakseen valmiita ja vastustaakseen työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa.
- Johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kouluttaminen koskien valitusmenettelyä, valitusten käsittelyä sekä sitä miten vastata tehokkaasti naisten valituksiin liittyen väkivaltaan ja ahdisteluun; valitusten käsittelykoulutus annetaan sillä tasolla, jolla valitukset tulisi käsitellä.
- Sellaisten tekniikoiden opetus, joilla edistetään naisten arvostusta työpaikalla sekä vältetään tai hallitaan konflikteja ja estetään niitä eskaloitumasta vakavammiksi naisiin kohdistuvan väkivallan ja seksuaalisen ahdistelun muodoiksi.
- Koulutus sen ymmärtämiseksi, mikä vaikutus naisiin kohdistuvalla väkivallalla on, miten muuttaa sosiaalisia normeja ja edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä miten sukupuolten diversiteetti työpaikalla voi toimia ennaltaehkäisevänä menetelmänä.
- Johtajille ja työntekijöille annettava koulutus ja opastus, jossa käsitellään sitä, miten tarjota asianmukaista tukea naiselle, joka paljastaa joutuneensa väkivallan uhriksi, mukaan lukien suoritettavat välittömät toimenpiteet.
- Opastus ja koulutus ammattijärjestöjen edustajille, johtajille ja työntekijöille koskien sitä, miten kommunikoida empaattisesti ja myötätuntoisesti sekä miten vastata sopivalla tavalla.

3 ETF/FTTUB (2018) -moduuli: *Naisiin kohdistuva väkivalta ja ahdistelu*. Saatavana osoitteessa: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

11. Tietojen ja tuen tarjoaminen naispuoliselle työntekijälle, joka on joutunut työssä väkivallan tai ahdistelun uhriksi

Tarkistuslista:

- Tietoja ja neuvoja yrityksen käytännöistä ja valitusmenettelystä sekä neuvontaa tuen hakemiseksi ammattijärjestön edustajalta tai työpaikan edustajalta.
- Tietoa siitä miten nainen voi hakea tukea tehdessään epävirallisen tai virallisen valituksen, mukaan lukien naisen oikeus tukihenkilön tai ammattijärjestön edustajan läsnäoloon epävirallisen tai virallisen prosessin aikana.
- Asianmukainen tuki työntekijöille ja silminnäkijöille, joita asia koskee. Työpaikan sisäpuolinen ja ulkopuolinen laillinen, lääketieteellinen ja taloudellinen tuki.
- Pääsy työnantajan maksamaan neuvontaan, joka auttaa uhria palautumaan negatiivisesta vaikutuksesta, joka väkivallalla on ollut häneen.
- Lääketieteellinen apu yrityksen sisällä tai lähete asiantuntijalle, jonka yritys maksaa.
- Neuvontaa ja tietoja erityisorganisaatioista, jotka työskentelevät naisiin kohdistuvan väkivallan parissa.
- Väliaikaiset muutokset naisen työaikatauluun tai työtehtäviin, ja tarvittaessa lyhyempien tai joustavien työtuntien tai palkallisen vapaan tarjoaminen, niin että nainen voi palautua väkivallan vaikutuksista.

12. Syyllisen vastuu

Tarkistuslista:

- Varmista, että syyllisen vastuuseen suhtaudutaan johdonmukaisesti – ”korkea-arvoisilla” tai ylimpään johtoon kuuluvilla henkilöillä ei tulisi olla suojelua tai erityiskohtelua.
- Toteuta asianmukaiset epäviralliset ja/tai viralliset kurinpitotoimenpiteet, mukaan lukien rangaistukset, suulliset tai kirjalliset varoitukset, irtisanominen, sovittelu, neuvonta tai jatkuva seuranta.
- Ota käyttöön menetelmät sen varmistamiseksi, ettei syyllinen tee uutta rikkomusta.
- Kurinpitotoimenpiteiden tulisi olla suhteessa tekoon ja johdonmukaiset aikaisempien tapausten kanssa.

- Väitetyn tekijän töiden sijainnin tai työtehtävien uudelleenjärjestely tai töiden väliaikainen keskeytys valituksen käsittelyn ja tutkinnan aikana.
- Varmista, että naispuolisia uhreja konsultoidaan kurinpitotoimenpiteistä ja muista käyttöönotetuista menetelmistä ja heille annetaan tieto näistä; joissain tapauksissa hän saattaa haluta pelkästään anteeksipyyntöä, kun taas vakavammassa tapauksissa hänelle on varmistettava, että asianmukaisiin toimenpiteisiin on ryhdytty eikä syyllinen ryhdy kostotoimenpiteisiin.

13. Tiedotus työpaikalla

Tarkistuslista:

- Järjestä työpaikalla säännöllisesti tiedotuskampanjoita nollatoleranssista naisiin kohdistuvan väkivallan suhteen.
- Tee kaikille selväksi, että kaikki naisiin kohdistuva väkivalta ja ahdistelu, olipa sen suorittaja asiakas tai kuka tahansa, on kiellettyä ja lain mukaan rangaistavaa. Aseta linja-autoihin, juniin, rautatieasemille ja muihin kuljetuksessa käytettäviin tiloihin näkyviin opastemerkkejä, joissa tämä tehdään selväksi.
- Promotoi tiedotuskampanjan viestejä, jotka edistävät positiivista kuvaa liikennesektorista ja sen ymmärtämistä, että "työskentelemällä kaikki yhdessä voimme lopettaa naisiin kohdistuvan väkivallan".

14. Toteuta käytäntö ja seuraa sitä

Tarkistuslista:

- rityksen ylin johto on vastuussa sen varmistamisesta, että käytäntö on toteutettu täydessä mittakaavassa.
- Käytössä on riittävät resurssit, mukaan lukien käytäntöön liittyvä koulutus, ja on varmistettu, että se on sukupuolijakoinen.
- On sovittu menetelmästä, jossa käytäntö tarkistetaan kolmen vuoden välein sen varmistamiseksi, että se täyttää tarkoituksensa, ottaen huomioon valituksista kootut tiedot ja raportit naisiin kohdistuvasta väkivallasta, samoin kuin siitä miten valitukset on ratkaistu ja mitä niistä on opittu, sekä valituksista että ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä.
- Konsultoi naispuolisia työntekijöitä käytännöstä ja siitä miten se on toteutettu.
- Tee käytäntöön muutokset, jotka vastaavat muutoksia parhaissa käytännöissä.



Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto

ETF edustaa yli 5 miljoonaa kuljetustyöntekijää yli 230 kuljetusliitosta ja 41 Euroopan maasta seuraavilla toimialoilla: rautatiet, maantiekuljetus ja logistiikka, merikuljetus, sisämaan vesiväylät, siviili-ilmailu, satamat & telakat, turismi ja kalastus.

Päätoimisto:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Bryssel ▪ Belgia

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women