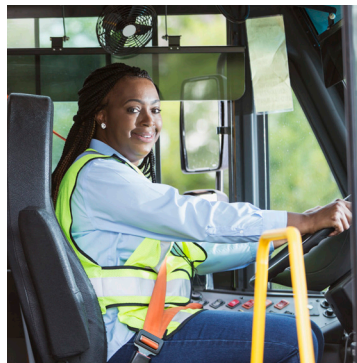


ZAJEDNO SMO JAČI

Prekinimo nasilje nad
ženama u transportu



ETF MODEL POLITIKA o nasilju nad transportnim radnicama

Europska federacija transportnih radnika vodi kampanju za suzbijanje nasilja nad ženama u sklopu svoje kampanje Fair Transport Europe



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



Autor: Dr Jane Pillinger

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

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

©ETF, studeni 2018

Sva prava pridržana, niti jedan dio ove publikacije ne smije se reproducirati, pohranjivati u sustavu za pohranu, ili prenijeti bilo kojim sredstvom, elektronskim, mehaničkim, fotokopiranjem ili na drugi način, bez prethodne dozvole Europskog saveza transportnih radnika (ETF).

Europski savez transportnih radnika

ETF zastupa više od 5 milijuna transportnih radnika iz više od 230 transportnih sindikata i 41 europske zemlje, u sljedećim sektorima: željeznice, cestovni prijevoz i logistika, pomorski transport, unutarnji plovni putevi, civilno zrakoplovstvo, luke i pristaništa, turizam i ribarstvo.

Glavni ured:

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Brisel – Belgija

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

**ZAJEDNO
SMO JAČI**

Prekinimo nasilje nad
ženama u transportu

ETF MODEL POLITIKA

o nasilju nad transportnim radnicama



SADRŽAJ

SVRHA	3
DEFINICIJA	3
MODEL POLITIKA	5
1 Izjava predanosti za okončanje nasilja nad ženama	5
2 Opseg i obuhvat politike	6
3 Uključiti cijeli raspon rizika s kojima se transportne radnice suočavaju	6
4 Uspostavljanje odbora radnog mjesta namijenjenog za sprječavanje i oslovljavanje nasilja nad ženama	7
5 Postavljanje jasnih postupaka pritužbe, za rješavanje pritužbi i vođenje istraga	7
6 Istraživanje pritužbi	8
7 Uloga zagovornika radnog mjesta	8
8 Promicati pozitivne i aktivne pristupe promatrača na radnom mjestu	9
9 Osigurati da postupci zapošljavanja i promocije nisu diskriminirajući	9
10 Zajedničko djelovanje: obuka socijalnih partnera, menadžera, nadzornika i radnika	9
11 Pružanje informacija i podrške radnicama pogođenim nasiljem i uznemiravanjem na poslu	10
12 Odgovornost počinitelja	11
13 Podizanje svijesti na radnom mjestu	11
14 Provedba i praćenje politike	12

Svrha

Ova model politika ima za cilj spriječiti i rješavati nasilje nad transportnim radnicama. Temelji se na pristupima najbolje prakse i uzima u obzir specifične radne situacije koje izlažu žene rizicima nasilja, kao što je rad u industriji kojom dominiraju muškarci a koja je ponekad neprijateljska prema ženama, i rizike povezane s radom u javnim prostorima, pružanje transportnih usluga u izoliranim radnim situacijama i usluga gdje se suočavaju s korisnicima.

U središtu politike je da svi igraju ulogu u okončanju nasilja nad transportnim radnicama.

Bavi se s **dva različita tipa nasilja** nad transportnim radnicama na radnom mjestu:

- Nasilje počinjeno od strane menadžera, nadzornika i suradnika na radnom mjestu
- Nasilje počinjeno od strane korisnika, klijenata i ostalih trećih strana na radnom mjestu.

Definicija

The model policy is embedded in a gender-equality approach. It sets out the procedures for making and handling complaints, the role played by workplace representatives, and training and awareness raising about the policy, including its implementation. It is based on best practice approaches and encourages the active involvement of everyone in the workplace.

Nasilje nad transportnim radnicama može imati mnoge oblike. Najistaknutiji oblik nasilja nad ženama je seksualno uznemiravanje koje uključuje fizičko, psihološko, verbalno i neverbalno ponašanje, a također uključuje npr. šale seksualne prirode, ili komentare i neželjeno namjerno dodirivanje koje narušava radnu sposobnost žene. Kao što je pokazala anketa ETF-a¹ takvo ponašanje može uključivati seksualno nasilje i napad, uključujući silovanje, neželjen pritisak na seksualne usluge i spojeve, uhođenje, davanje seksualno nepristojnih komentara ili neželjeni pritisak za komunikaciju seksualne prirode. Može također uključivati cyber-uznemiravanje, uključujući seksualno eksplicitne emailove i postove na stranicama društvenih mreža.

Seksualno uznemiravanje je nepoželjno ponašanje seksualne prirode koje žrtva doživljava da ima namjeru da je uvrijedi ili ponizi, i da ometa njezin rad i/ili stvara zastrašujuće, uvrjedljivo ili neprijateljsko radno mjesto. Seksualno uznemiravanje također se definira kao 'quid pro quo', pri čemu je odobrenje ili odbijanje seksualnog uznemiravanja temelj za donošenje odluka o imenovanju, napredovanju u karijeri, povećanju plaća i bonusa, dodjeli radnih zadataka ili produženju ugovora.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* ("Nasilje nad ženama na radu u transport"): Sažetak izvješća. Dostupno na: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Definicije seksualnog uznemiravanja 'quid pro quo' i 'neprijateljsko radno mjesto'²

Quid pro quo uključuje:

- 1 „svako fizičko, verbalno ili neverbalno ponašanje seksualne prirode i drugo ponašanje utemeljeno na spolu koje utječe na dostojanstvo žena i muškaraca, a koje je neželjeno, nerazumno i uvrjedljivo za primatelja; i“
- 2 „odbijanje ili podvrgavanje osobe takvom ponašanju koristi se izričito ili implicitno kao temelj za odluku koja utječe na posao te osobe.“

Neprijateljsko radno okruženje uključuje „ponašanje koje stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili ponižavajuće radno okruženje za primatelja.“

Nasilje nad ženama i njihovo uznemiravanje, uključujući seksualno uznemiravanje, javlja se zbog diskriminacije i nejednakosti uloga i odnosa spolova. Postoji zbog nejednake moći koje žene imaju u radnom mjestu i širem društvu. Za mnoge transportne radnice rizici seksualnog uznemiravanja puno su viši zato što je njihovo radno mjesto često javno mjesto, gdje imaju redovan kontakt s korisnicima, a rizici su povećani kada žene rade u večernjim satima, po noći i same. ETF-ova anketa daje mnoge primjere tih rizika i kako su žene izložene redovnom fizičkom i verbalnom zlostavljanju i prijetnjama seksualne prirode.

Nasilje nad ženama i uznemiravanje žena može se također dogoditi izvan radnog vremena, na primjer, kada putuju na posao i sa posla. Takvi primjeri iz ankete ETF-a uključuju ženu koju uznemirava kolega izvan radnog vremena putem emaila ili društvenih medija; pripravnica čiji nadzornik posjećuje njenu kuću nakon posla s očekivanjem da će s njim ići na spoj ili imati s njim spolne odnose u zamjenu za plaćen posao; i transportna radnica koju uhodi korisnik koji je slijedi kući s posla kasno u noći.

Žene na slabijim položajima na radnom mjestu, na primjer, žene koje rade pod ugovorom s neodređenim radnim vremenom, na privremenim položajima, ili kao vježbenice mogu posebice biti izložene riziku od nadređenog jer se mogu bojati gubitka potencijala za obnavljanje ugovora ili posla u tvrtki u budućnosti. S daljnjim rizicima se suočavaju kada dođe do promjena u radnoj organizaciji, koje vode, na primjer, do izoliranijeg ili usamljenog rada.

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. Dostupno na: www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1a.pdf

Model politika

Sljedeća model politika postavlja naslove glavnih obilježja politike relevantne za transportne sektore, **s popisima onog što treba uključiti u politiku da se spriječi i okonča nasilje nad ženama.**

Model politika također se može koristiti da se provjeri jesu li postojeće politike sveobuhvatne i 'prikladne svrsi'.

1. Izjava predanosti za okončanje nasilja nad ženama

Popis za provjeru:

- Opis uloge i svrhe politike, uključujući ulogu u sprječavanju i zabrani nasilja nad ženama i doprinosu radnom okruženju na temelju poštovanja i dostojanstva svih radnika.
- Podaci i kratko objašnjenje zašto je nasilje nad ženama fokus politike [podaci mogu biti na temelju ankete provedene diljem Europe, kao što je ETF-ova, ili iz istraživanja provedenog od strane nacionalne vlade, ili mogu biti dostupni unutar relevantnog trgovačkog sektora ili tvrtke].
- Jasna i sveobuhvatna definicija nasilja nad transportnim radnicama (što uključuje fizičke, verbalne, neverbalne te seksualne oblike nasilja i uznemiravanja, kao i seksualno zlostavljanje, prijetnje nasiljem i uznemiravanjem, uhođenje i cyber-nasilje) i različite dimenzije toga.
- Izjava koja pokazuje snažnu predanost od strane viših menadžera da je politika od presudne važnosti u stvaranju radnog okruženja bez nasilja prema ženama i njihovog uznemiravanja, s ciljem da se pridonese dobrobiti, sigurnosti i zdravlju radne snage, na temelju dostojanstva i jednake vrijednosti žena i muškaraca koji rade u transportu.
- Izjava treba također staviti naglasak na prevenciju, rano otkrivanje problema, rano rješavanje pritužbi i ranu intervenciju kako bi se spriječilo ponavljanje nasilja nad ženama.
- Prema politici, zaposlenik, s predstavnicima sindikata i u dogovoru s radnicama, ima odgovornost sastaviti sveobuhvatnu strategiju za okončanje nasilja nad ženama u transportu.
- Snažan poticaj u politici za sve – žene i muškarce – u sindikatima, da kao poslodavci i radnici budu proaktivni te da igraju svoju aktivnu ulogu u okončanju nasilja nad ženama. Zajedničkim radom moguće je okončati nasilje nad ženama.

2. Opseg i obuhvat politike

Popis za provjeru:

- Nasilje nad ženama koje se događa tijekom radnog vremena (uključujući tijekom putovanja vezanog uz posao, poslovnih putovanja i sastanaka izvan radnog mjesta, i društvenih događaja vezanih uz posao).
- Nasilje nad ženama koje se događa izvan radnog vremena a koje uključuje resurse radnog mjesta kao što su email, Internet, mobiteli itd.
- Uključivanje svih radnika, zaposlenika s punim i skraćenim radnim vremenom, stažista, izvođača radova, volontera, ili privremenih radnika angažiranih od strane tvrtke ili na bilo kojoj lokaciji radnog mjesta.

3. Uključiti cijeli raspon rizika s kojima se transportne radnice suočavaju

Popis za provjeru:

- Implementirajte pristup rodne osjetljivosti za identificiranje rizika nasilja nad ženama, osiguravajući da procjene rizika i mjere sigurnosti i zdravstvene zaštite uključuju brige žena.
- Riješite probleme vezane uz rad žena ako postoji neprijateljsko radno okruženje a posebice vezano za radna mjesta kojima dominiraju muškarci.
- Oslovite ranjivosti s kojima se žene mogu suočiti kada rade same, na primjer, u autobusima, u informativnim uredima službe za korisnike, na provjeri i prikupljanju karata, itd.
- Oslovite prepreke i rizike nasilja žena koje rade u sektorima kojim dominiraju muškarci, npr. u lukama i otpremništvu, i učinite te sektore privlačnijima za žene da rade u njima.
- Rješavajte rizike koji mogu biti povezane s pristupom žena sanitarnim objektima ili objektima za presvlačenje.
- Povežite te rizike u akciju kako biste aktivno promicali i implementirali raznolikost i ravnopravnost spolova diljem transportnog sektora.

4. Uspostavljanje odbora radnog mjesta namijenjenog za sprječavanje i oslovljavanje nasilja nad ženama

Popis za provjeru:

- Svako radno mjesto treba uspostaviti odbor radnog mjesta koji se sastoji od predstavnika poslodavaca i radnika (to može biti pododbor odbora za sigurnost i zdravlje ili samostalan odbor).
- Odbor će imati ulogu nadzora provedbe politike, nadgledanja inicijativa prevencije, vođenja programa osvještavanja i obuke, te imati odgovornost vođenja pritužbi i istraga.
- Aktivnosti prevencije, uključujući sastavljanje strategije prevencije tvrtke, trebaju biti prioritetne i trebaju biti informirane pristupom rodne osjetljivosti i povezane sa širom promjenom društvenih normi.
- Članovi odbora će primiti obuku i izraditi smjernice kako bi osigurali da članovi odbora razumiju kako otkriti rizike nasilja vezane uz spol te implementirati rodno osjetljive akcije i rješenja.
- Procijeniti i pregledati preventivne mjere iz perspektive spola, na primjer, procjenama rizika, pregledavanjem prošlih incidenata kako bi se informirale nove mjere prevencije i implementirale organizacijske promjene koje promiču sigurnost žena.

5. Postavljanje jasnih postupaka pritužbe, za rješavanje pritužbi i vođenje istraga

Popis za provjeru:

- Postupak pritužbe mora imati povjerenje svih radnika, uključujući aktivne promatrače i svjedoke.
- Uspostavljena je jasna procedura za formalne i neformalne pritužbe, koja omogućava povjerljivo ulaganje pritužbi poslodavcu kroz višestruke rute.
- Poslodavac je odgovoran za osiguravanje zaštite za osobe koje se žale posebice kako bi se spriječila daljnja viktimizacija i odmazda žrtava, promatrača, svjedoka i zviždača.
- Postupci žalbe su radnicama dostupni, razumljivi i imaju njihovo povjerenje.
- Uspostavljeni sustavi za ulaganje povjerljivih anonimnih pritužbi, uključujući nasilje nad ženama od strane korisnika/trećih strana.

- Žrtvin informiran pristanak je dan prije nego se informacija o žalbi podijeli ili se izvrši istraga.
- Prije otvaranja bilo kakvog formalnog postupka, treba pažljivo pratiti neformalni postupak u potrazi za ranim rješenjem.
- Informirati radnice o dostupnoj podršci od predstavnika radnih mjesta i sindikata tijekom postupka pritužbe.
- Prebaciti teret dokaza od žene do navodnog počinitelja.
- Niti jednu ženu ne bi trebalo tražiti da potpiše ugovor o povjerljivosti/neotkrivanju podataka kao dio rješavanja pritužbe; međutim pravo žene na povjerljivost, gdje je to moguće, treba se poštivati.

6. Istraživanje pritužbi

Popis za provjeru:

- Osigurati da su istrage rodno osjetljive, i uzeti u obzir situacije ranjivosti i rizika s kojima se transportne radnice suočavaju.
- Osigurati da slučajevi nasilja i uznemiravanja koja datiraju unazad mnogo godina nisu podloženi zastarama i da još uvijek mogu biti saslušani i istraženi.
- Osigurati da su istražitelji nezavisni i da istražitelji imaju stručnost za vođenje istraga vezanih uz nasilje nad ženama.

7. Uloga zagovornika radnog mjesta

Popis za provjeru:

- Svako radno mjesto treba imenovati osobu za predstavnika/zagovornika radnog mjesta (ili osobu od povjerenja) koja je nominirana od strane poslodavca i sindikata; ta osoba će biti obučena za pružanje povjerljivog savjeta i podrške ženama koje su žrtve nasilja.
- U suradnji s poslodavcem pružiti resurse za obuku zastupnika radnog mjesta i ugovor da pružaju savjet i podršku kao dio njihovog redovnog posla.

8. Promicati pozitivne i aktivne pristupe promatrača na radnom mjestu

Popis za provjeru:

- Poticati i podupirati radnike da preuzmu ulogu aktivnih promatrača izazivanjem praksi i kultura na radnom mjestu koje oni svjedoče a koje pridonose nasilju nad ženama.
- Pomoći kolegama da zajedno rade na izazivanju neprimjernog ponašanja i osposobiti ih da poduzmu odgovarajuće akcije – a posebice ohrabriti muškarce da igraju aktivnu ulogu.
- Ohrabriti radnike i radnice da sudjeluju u obuci aktivnih promatrača kako bi mogli razviti vještine za identificiranje neprimjernog ponašanja na radnom mjestu i stavova na radnom mjestu koji doprinose kulturi nejednakosti spolova.
- Podići svijest tražeći od menadžera, sindikata i radnika da 'zauzmu stav protiv nasilja nad ženama na radnom mjestu' i pitajući ih 'što će učiniti kao aktivni promatrač kako bi okončali nasilje nad ženama'.
- Pružiti resurse i obuku o tome kako biti aktivan promatrač i uključiti se u nekonfrontacijsku promjenu ponašanja.

9. Osigurati da postupci zapošljavanja i promocije nisu diskriminirajući

Popis za provjeru:

- Uspostaviti transparentne i nediskriminirajuće postupke zapošljavanja i promocije uspostavljajući odbore za odabir koji su rodno uravnoteženi, osiguravajući prikladna i rodno neutralna pitanja za intervju i osiguravajući da nema pitanja koja se mogu protumačiti kao 'quid pro quo' seksualno uznemiravanje.

10. Zajedničko djelovanje: obuka socijalnih partnera, menadžera, nadzornika i radnika

Popis za provjeru:

- Obuka socijalnih partnera, posebice članova pregovaračkih timova, o ravnopravnosti spolova i rodno uvjetovanog nasilja na radnom mjestu. Bez zajedničke koncepcije i vizije o većem kontekstu rodno uvjetovanog nasilja neće se postići nikakav značajan napredak.

- Obuka za radnike i predstavnike radnika o rodno uvjetovanom nasilju na svim razinama, pokrivajući definicije, temeljne uzroke, zakonodavstvo i dobre prakse. Na primjer, ETF-ov paket obuke o ravnopravnosti spolova ima posebni tematski modul o nasilju nad ženama i njihovom uznemiravanju.³ Svi uključeni – žene i muškarci – snažno se savjetuju da koriste sve postojeće resurse kako bi se pripremili i suprotstavili nasilju na radnom mjestu.
- Obuka menadžera, nadzornika i radnika o postupku ulaganja pritužbi, rješavanju pritužbi i kako efektivno odgovoriti na pritužbe žena na nasilje i uznemiravanje; obuka za rješavanje pritužbi pruža se na razini na kojoj bi se pritužbe trebale rješavati.
- Obuka o tehnikama za promicanje poštivanja žena na radnom mjestu, za izbjegavanje i rješavanje konflikata kako bi spriječili da eskaliraju na ozbiljnije oblike nasilja nad ženama i seksualnog uznemiravanja žena.
- Obuka za izgradnju razumijevanja učinaka nasilja nad ženama, kako promijeniti društvene norme i promovirati ravnopravnost spolova, te kako raznolikost spolova na poslu može biti preventivna mjera.
- Obuka i smjernice za menadžere i zaposlenike o tome kako pružiti adekvatnu potporu ženi koja im otkriva nasilje, uključujući neposredne korake koje treba poduzeti.
- Smjernice i obuka za predstavnike sindikata, menadžere i radnike o tome kako komunicirati s empatijom i razumijevanjem i odgovoriti na odgovarajući način.

11. Pružanje informacija i podrške radnicama pogođenim nasiljem i uznemiravanjem na poslu

Popis za provjeru:

- Informacije i savjeti o politikama i postupcima ulaganja pritužbe tvrtke, i savjet za traženje podrške od sindikalnog predstavnika ili zagovornika radnog mjesta.
- Informacije o tome kako žena može pristupiti podršci kada ulaže neformalnu ili formalnu pritužbu, uključujući pravo žene da je prati osoba za podršku ili sindikalni predstavnik tijekom neformalnog ili formalnog postupka.

3 ETF/FTTUB (2018) Modul: *Nasilje nad ženama i njihovo uznemiravanje*. Dostupno na: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Relevantna podrška za pogođene radnike i svjedoke, s pristupom unutar i izvan radnog mjesta pravnoj, medicinskoj i financijskoj podršci.
- Pristup savjetovanju, koje plaća poslodavac, kako bi se žrtva mogla oporaviti od negativnog utjecaja nasilja.
- Medicinska potpora unutar tvrtke ili upućivanje specijalisti plaćeno od strane tvrtke.
- Savjet i informacije o specijalističkim organizacijama koje rade na nasilju nad ženama.
- Privremene prilagodbe rasporeda rada žene ili radnih zadataka, i ako je potrebno kraće ili fleksibilno radno vrijeme ili plaćeni dopust, kako bi se žena mogla oporaviti od posljedica nasilja.

12. Odgovornost počinitelja

Popis za provjeru:

- Osigurati dosljedan pristup odgovornosti počinitelja – ne smije postojati nikakva zaštita niti poseban tretman 'visoke vrijednosti' ili viših menadžera.
- Provoditi relevantne neformalne i/ili formalne disciplinarne mjere, uključujući sankcije, usmena ili pismena upozorenja, otkaz, posredovanje, savjetovanje ili stalni nadzor.
- Uspostaviti mjere kako bi se osiguralo da počinitelj ne počini prekršaj opet.
- Disciplinarna akcija trebala bi biti razmjerna prekršaju i dosljedna prethodnim slučajevima.
- Preraspodjela radne lokacije ili radnih zadataka navodnog počinitelja ili privremena suspenzija s posla tijekom rješavanja pritužbe ili istrage.
- Osigurati da se žene koje su žrtve savjetuju i informiraju o uspostavljenim disciplinarnim i drugim mjerama; u nekim slučajevima jednostavna isprika je možda sve što ona želi, dok u težim slučajevima trebat će je uvjeriti da su odgovarajuće mjere poduzete i da neće biti odmazde od strane počinitelja.

13. Podizanje svijesti na radnom mjestu

Popis za provjeru:

- Provoditi redovite kampanje podizanja svijesti i informativne kampanje na radnom mjestu o nultoj toleranciji nasilja nad ženama.

- Podignuti svijest da je svako nasilje i uznemiravanje koje cilja žene, bilo od strane korisnika ili bio koga drugog, zabranjeno i kažnjivo zakonom. Izložiti natpise u tom smislu u autobusima i vlakovima, te na željezničkim stanicama, i drugim transportnim objektima.
- Promicati poruke kampanje podizanja svijesti koje promiču pozitivnu sliku transportnog sektora i razumijevanja da 'zajedničkim radom svi možemo okončati nasilje nad ženama'.

14. Provedba i praćenje politike

Popis za provjeru:

- Viša uprava tvrtke odgovorna je za osiguranje potpune provedbe politike.
- Adekvatni resursi trebaju biti uspostavljeni, uključujući obuku povezanu s provedbom politike i da se osigura da je rodno osjetljiva.
- Dogovoren postupak za reviziju politike svake tri godine kako bi se osiguralo da je prikladna za svrhu, uzimajući u obzir prikupljene podatke o pritužbama i prijavama nasilja nad ženama, kao i kako su pritužbe rješavane i što je naučeno, i iz pritužbi i iz postojećih preventivnih mjera.
- Savjetovanje s radnicama o politici i načinu na koji je implementirana.
- Uvedite izmjene politike koje odražavaju najbolje razvoje prakse.



Europski savez transportnih radnika

ETF zastupa više od 5 milijuna transportnih radnika iz više od 230 transportnih sindikata i 41 europske zemlje, u sljedećim sektorima: željeznice, cestovni prijevoz i logistika, pomorski transport, unutarnji plovni putevi, civilno zrakoplovstvo, luke i pristaništa, turizam i ribarstvo.

Glavni ured:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Brisel ▪ Belgija

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women