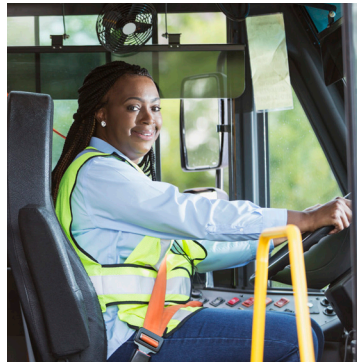


EGYSÉGBEN AZ ERŐ

Vessünk véget a közlekedésben
dolgozó nők elleni erőszaknak



ETF MODELLPOLITIKA

a női szállítási dolgozók elleni erőszak kapcsán

A Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége (ETF)
a Fair Transport Europe Campaign (Tisztességes
Szállítás Európában Kampánya) keretén belül a
nők elleni erőszak ellen lép fel



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



Szerző: Dr Jane Pillinger

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

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

©ETF, 2018 november

Minden jog fenntartva. A kiadvány egyetlen része sem reprodukálható, nem tárolható visszakeresési rendszerben, és nem továbbítható elektronikus vagy mechanikus úton, fénymásolat útján vagy bármilyen más módon a Szállítási Dolgozók Európai Szövetségének (ETF) előzetes engedélye nélkül.

A Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége

Az ETF több mint 5 millió szállítómunkást képvisel, akik több mint 230 szállítási szakszervezethez tartoznak, és 41 európai ország egyikében dolgoznak a következő ágazatokban: vasút, közúti szállítás és logisztika, tengeri szállítás, belvízi hajózás, polgári repülés, kikötők és dokkok, idegenforgalom és halászat.

Székhely

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Brussels – Belgium

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

EGYSÉGBEN AZ ERŐ

Vessünk véget a közlekedésben
dolgozó nők elleni erőszaknak

ETF MODELLPOLITIKA

a női szállítási dolgozók elleni
erőszak kapcsá



TARTALOMJEGYZÉK

CÉL	3
MEGHATÁROZÁS	3
MODELLPOLITIKA	5
1 Nők elleni erőszak megfékezése melletti elkötelezettségi nyilatkozat	5
2 A politika hatálya és alkalmazási köre	6
3 Női szállítási dolgozók által tapasztalt teljeskörű kockázatok befoglalása	6
4 Nők elleni erőszak megelőzéséért és orvoslásáért felelős munkahelyi bizottság létrehozása	7
5 Egyértelmű panasztételi eljárásokat hoznak létre a panaszkezelés és a vizsgálatok kivitelezése végett	7
6 Panaszok kivizsgálása	8
7 Munkahelyi védelmezők szerep	8
8 Közelben tartózkodók pozitív és aktív megközelítésének előmozdítása a munkahelyen	9
9 Biztosítani kell, hogy a toborzási és előléptetési eljárások nem diszkriminatív jellegűek	9
10 Dolgozzunk együtt: szociális partnerek, vezetők, felettesek és munkavállalók képzése	9
11 Információ és támogatás nyújtása a munkahelyi erőszaknak és zaklatásnak kitett női dolgozók számára	10
12 Elkövető felelősségre vonhatósága	11
13 Tudatosság növelése a munkahelyen	11
14 A politika kivitelezése és ellenőrzése	12

Cél

Ennek a modellpolitikának a célja a női szállítási dolgozók elleni erőszak megelőzése és orvoslása. A legjobb gyakorlatok megközelítésen alapul, és különböző specifikus munkahelyi helyzeteket vesz figyelembe, amelyek a nőket erőszaknak tehetik ki, mint például egy férfiak által dominált iparágban dolgozni, amely olykor ellenséges a nőkkel szemben, valamint a közösségi terekben való munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok, szállítási szolgáltatások nyújtása izolált munkahelyi helyzetekben, valamint ügyfelek jelenlétében nyújtott szolgáltatások esetén.

A politika középpontjában az áll, hogy mindenkinek szerepe van a női szállítási dolgozók elleni erőszak megszüntetésében. .

A politika a **két fő női szállítási dolgozók elleni erőszaktípussal** foglalkozik:

- Az osztályvezetők, felügyelők és kollégák által elkövetett munkahelyi erőszak
- Az vásárlók, ügyfelek és egyéb harmadik felek által elkövetett erőszak a munkahelyen.

Meghatározás

A modellpolitika a nemek közötti egyenlőségi megközelítésbe van ágyazva. Eljárásokat ír elő panaszok megtételére és kezelésére, előírja a munkahelyi képviselők szerepét, valamint a politikával kapcsolatos oktatást és tudatosság növelést is magában foglalja, beleértve a politika kivitelezését is. A legjobb gyakorlatok megközelítésen alapul, és mindenkit bátorít a munkahelyen, hogy aktívan részt vegyen a mozgalomban.

A női szállítási dolgozók elleni erőszak sokféle lehet. A női ellen elkövetett legkiemelkedőbb erőszak a szexuális zaklatás – ide értendő a fizikai, pszichológiai, szóbeli és nem szóbeli magatartást, mint például szexuális jellegű viccek vagy megjegyzések és szándékos nyúlkálás, amely zavarja a nőt a munkavégzésben. Mivel az ETF felmérése¹ szerint ez a magatartás magában foglalhatja a szexuális agressziót és szexuális jellegű támadást is, beleértve a nemi erőszakot, nemkívánatos nyomásgyakorlást szexuális szívességek és találkozók iránt, követést, erkölcsstelen megjegyzéseket vagy nemkívánatos nyomásgyakorlást szexuális jellegű kommunikáció iránt. Ez interneten keresztüli zaklatást is jelenthet, beleértve a kifejezetten szexuális jellegű e-maileket, valamint közösségi oldalakon tett kiírásokat.

A szexuális zaklatás nemkívánatos szexuális jellegű magatartás, amelyet az áldozat szándékosan sértőnek és megalázónak találja, illetve akadályozza a munkájában és/vagy megfélemlítő, sértő vagy ellenséges munkahelyi környezetet teremt. A szexuális zaklatás „quid pro quo”-ként (viszontszolgáltatásként) is meghatározható, amely szerint a szexuális zaklatás elfogadása vagy visszautasítása szolgál időpontok egyeztetése, karrieri előrehaladás, fizetésemelés és bónuszok, munkafeladatok kiadása vagy szerződés meghosszabbítása alapjául.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* ("Női szállítási dolgozók elleni erőszak"): Összefoglaló jelentés. Elérhető itt: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

A „quid pro quo” és „ellenséges munkahelyi környezet” típusú szexuális zaklatás meghatározásai²

A **quid pro quo** magában foglalja:

- 1 „bármilyen fizikai, szóbeli és nem szóbeli a nők és férfiak méltóságát érintő szexuális jellegű magatartás, valamint egyéb szexen alapuló magatartás, amely nemkívánatos, ésszerűtlen, és a címzett számára sértő; és”
- 2 „az efféle magatartásnak egy személy általi elfogadása vagy visszautasítása kifejezett vagy burkol módon a szóban forgó személy munkáját érintő döntés alapjául szolgál.”

Az **ellenséges munkahelyi környezet** „a címzett személy számára megfélemlítő, ellenséges vagy megalázó munkahelyi környezetet létrehozó magatartás”-t jelent.

A nők elleni erőszak és zaklatás, beleértve a szexuális zaklatást is, a diszkrimináció, valamint az egyenlőtlen nemi szerepek és kapcsolatok miatt merül fel. Azért létezik, mert a nők kisebb mértékű hatalommal bírnak a munkahelyen, de a tágabban értelmezett társadalomban is. Számos női szállítási dolgozó esetében a szexuális zaklatás kockázata nagyobb mértékű, mivel munkájukat sokszor nyilvános helyeken kell végezniük, ahol folyamatosan kapcsolatban vannak az ügyfelekkel – ez a kockázat pedig még nagyobb, ha a nők esti, éjszakai műszakban dolgoznak, egymagukban. Az ETF felmérése számos ilyen kockázatra ad példát, valamint arra is, hogyan vannak a nők fizikai és szóbeli bántalmazásnak, illetve szexuális jellegű fenyegetéseknek kitéve.

A nők elleni erőszak és zaklatás munkaidőn kívül is bekövetkezhet, például a munkahelyre és munkahelyről való utazás során. Az ETF felmérésében ismertetett példák olyan eseteket foglalnak magukban, mint például: egy nőt kollégája munkaidőn kívül, e-mailen vagy a közösségi médián keresztül zaklatja; egy női gyakornokot felettese munkaidőn kívül az otthoni telefonszámán hív fel, és elvárja, hogy az előbbi randevúzzon és szexeljen vele fizetett munkahelyért cserébe; egy női szállítási dolgozót egy ügyfele munkaidőn kívül egészen az otthonáig követ késő este.

A munkahelyen kevésbé befolyásos pozícióban elhelyezkedő nők, mint például munkaidőt nem rögzítő szerződések alapján, ideiglenesen alkalmazott vagy gyakornokként dolgozó nők esetében különösen nagy a kockázat arra, hogy felettesük zaklassa őket, mivel attól tarthatnak, hogy elveszítik a szerződésük meghosszabbításának vagy jövőbeni munkahely betöltésének esélyét. További kockázatokkal kell szembe nézniük, amikor a munkaszervezés.

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

Modellpolitika

Az alábbi modellpolitika egy a szállítási területeken releváns politika fő jellemzőinek tételeit írja elő, **amely ellenőrzőlistákat foglal magában, hogy miket kell a politikának magában foglalnia a nők elleni erőszak megelőzése és megfékezése végett.**

A modellpolitika arra is használható, hogy a meglévő politikát átfogóságát és „céltnak való megfelelőségét” ellenőrizni lehessen vele.

1. Nők elleni erőszak megfékezése melletti elkötelezettségi nyilatkozat

Ellenőrzőlista:

- A politika szerepének és céljának leírása, beleértve a nők elleni erőszak megelőzésében és megakadályozásában játszott szerepet, valamint minden dolgozó iránti tiszteleten és a dolgozók méltóságán alapuló munkahelyi környezethez való hozzájárulást.
- Adatok és egy rövid magyarázat arra, hogy a politika miért a nők elleni erőszakra összpontosít [az adatok lehetnek európai szintű felmérések, pld. ETF felmérések, vagy származhatnak nemzeti kormány által végzett kutatásból, vagy elérhetők egy releváns kereskedelmi szektoron vagy vállalaton belül].
- A női szállítási dolgozók elleni erőszak egyértelmű és átfogó meghatározása (amely magában foglalja a fizikai, szóbeli, nem szóbeli és szexuális erőszakot és zaklatást, valamint a szexuális zaklatást, erőszakkal és zaklatással való fenyegetés, követés és az internetes erőszak), valamint ennek különböző kiterjedései.
- Egy nyilatkozat, amely kifejezi a vezető pozícióban elhelyezkedő kollégák erős elkötelezettségét amellet, hogy a politika létfontosságú a nők elleni erőszak- és zaklatásmentes munkahelyi környezet kialakításához, amelynek célja a munkaerő jólétének, biztonságának és egészségének biztosítása a szállításban dolgozó nők és férfiak méltóságának és egyenlő értékének alapján.
- A nyilatkozatnak a problémák megelőzésére, korai felismerésére, a panaszok időbeni megoldására, valamint a nők elleni erőszak megismétlődése elleni közbelépésre is összpontosítania kell.
- A politika értelmében a munkaadó a szakszervezeti képviselőkkel együtt és női dolgozókkal egyeztetve felelősséget vállal a női szállítási dolgozók elleni erőszak megfékezésére irányuló átfogó stratégia kidolgozására.
- A politika erősen bátorít minden – férfi és női – szakszervezeti tagot, munkaadó és munkavállalóként dolgozót, hogy proaktívan részt vegyenek, valamint aktív szerepet vállaljanak a nők elleni erőszak megfékezésében. Ha együtt dolgozunk, véget vethetünk a nők elleni erőszaknak.

2. A politika hatálya és alkalmazási köre

Ellenőrzőlista:

- Munkaidőn belül bekövetkező nők elleni erőszak (beleértve a munkával kapcsolatos utazás, üzleti utazások és munkahelyen kívüli tárgyalások, valamint munkával kapcsolatos közösségi rendezvényeken történő erőszakot).
- Munkaidőn kívül, de munkahelyi forrásokat – e-mail, internet, mobiltelefon stb. – magában foglaló nők elleni erőszak.
- A vállalattal szakmai kapcsolatban álló vagy bármely munkahelyen lévő minden munkavállaló, részmunkaidős alkalmazott, gyakornok, vállalkozó, önkéntes vagy ideiglenes alkalmazott bevonása.

3. Női szállítási dolgozók által tapasztalt teljeskörű kockázatok befoglalása

Ellenőrzőlista:

- Nemek sajátosságait figyelembe vevő megközelítés alkalmazása a nők elleni erőszak kockázatainak azonosítása végett, biztosítva, hogy a kockázatelemzés, valamint a biztonsági és egészségügyi intézkedések magukban foglalják a nők érdekeit.
- Nők munkavégzésével kapcsolatos problémák megoldása ellenséges munkahelyi környezetben, főként férfiak által dominált munkahelyek esetében.
- Egymagukban dolgozó nők által tapasztalt veszélyek orvoslása, például autóbuszokon, ügyfélszolgálati információs irodákban, jegyellenőrzésnél és -begyűjtésnél stb.
- Férfiak által dominált területeken (pl. kikötőkben és hajós szállításban) dolgozó nők által tapasztalt korlátozások és erőszaki veszélyek orvoslása, és a területek nők számára vonzóbbá tétele.
- Nők szaniterhelyiségekhez vagy öltözőhelyiségekhez való hozzáféréssel kapcsolatos veszélyek megoldása.
- Ezen kockázatok és veszélyek cselekményhez kötése a nemi sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség népszerűsítése és megvalósítása végett a szállítási szektorban.

4. Nők elleni erőszak megelőzéséért és orvoslásáért felelős munkahelyi bizottság létrehozása

Ellenőrzőlista:

- Minden munkahelyen létre kell hozni egy munkaadók és munkások képviselőiből álló munkahelyi bizottságot (ez lehet a biztonsági és egészségügyi bizottság egy albizottsága vagy egy egyedülálló bizottság is).
- A bizottság feladata a politika kivitelezésének ellenőrzése, megelőzési kezdeményezések felügyelete, tudatossági és képzési programok megtartása, valamint panaszok és vizsgálatok kezelési feladatának ellátása.
- A megelőzési tevékenységeket, beleértve a vállalat megelőzési stratégiájának kidolgozását, előnybe kell helyezni, és nemek közötti egyenlőségen alapuló megközelítésből kell bemutatni, valamint tágabb társadalmi normák változásaival kell összekapcsolni.
- A bizottsági tagok képzésben részesülnek, segítő irányvonalak állnak rendelkezésükre, hogy biztosan megértsék, miként észlelhetők a nemekkel kapcsolatos erőszakos cselekmények veszélyei, és hogyan lehet nemek sajátosságait figyelembe vevő megoldásokat alkalmazni.
- Nemi szempontból értékelik és felülvizsgálják a megelőzési intézkedéseket, például kockázatelemzés által; régi incidenseket elemeznek új megelőzési intézkedések bevezetése végett, valamint a nők biztonságát elősegítő szervezeti változásokat vezetnek be.

5. Egyértelmű panasztételi eljárásokat hoznak létre a panaszkezelés és a vizsgálatok kivitelezése végett

Ellenőrzőlista:

- Minden munkásnak bíznia kell a panasztételi eljárásban, beleértve az aktív közelben tartózkodókat és tanúkat is.
- Egyértelmű formális és informális panasztételi eljárást kell létrehozni, amelyek által a munkavállaló több úton tehet bizalmas panaszt a munkaadónál.
- A munkaadó felelőssége a panasztevők biztonságának biztosításáról, különösen a további áldozattá válás és az áldozatok, aktív közelben tartózkodók, tanúk és leleplezők elleni megtorlás megelőzése végett.
- A panasztételi eljárásoknak hozzáférhetőnek, érhetőnek és a női dolgozók által megbízhatónak kell lennie.

- Rendszereket kell elhelyezni a bizalmas névtelen panasztétel érdekében, beleértve a nők ellen ügyfelek/harmadik felek által elkövetett erőszakért.
- Az áldozat tájékoztatáson alapuló beleegyezését kell adnia panaszokkal kapcsolatos információk megosztása vagy vizsgálat indítása előtt.
- Egy gondosan kidolgozott időbeni megoldás követi az informális eljárást, mielőtt bármilyen hivatalos eljárás megindulna.
- A női dolgozókat tájékoztatni kell a munkahelyi képviselőknél és szakszervezeteknél elérhető támogatásról a panasztételi eljárás során.
- A bizonyítás terhét a nőről az állítólagos elkövetőre kell hárítani.
- Egy nőt sem szabad arra kérni, hogy panasz megoldásának részeként bizalmassági/titoktartási megállapodást írjon alá; azonban, ahol ez lehetséges, tiszteletben kell tartani a nők bizalmassághoz való jogát.

6. Panaszok kivizsgálása

Ellenőrzőlista:

- Biztosítani kell, hogy a vizsgálatok figyelembe veszik a nemek sajátosságait, valamint a női szállítási dolgozók által tapasztalt veszélyes és kockázatos helyzeteket is.
- Biztosítani kell, hogy a többéves erőszaki és zaklatási esetek semmilyen módon nem korlátozottak és hogy továbbra is említhetők és nyomozások tárgyát képezhetik.
- Biztosítani kell, hogy a kivizsgálók függetlenek, és van tapasztalatuk a nők elleni erőszakkal kapcsolatos vizsgálatok kezelésében.

7. Munkahelyi védelmezők szerepe

Ellenőrzőlista:

- Minden munkahelyen kell lennie egy, a munkaadó és a szakszervezet által kinevezett munkahelyi képviselőnek/védelmezőnek (vagy „megbízható személynek”); a személyt kiképzik arra, hogyan nyújtson bizalmas tanácsokat és támogatást a nők elleni erőszak áldozatai számára.
- A munkaadóval együttműködve forrásokat biztosít a munkahelyi védelmezők képzésére, és megállapodik velük, hogy megszokott munkájuk részeként tanácsokat és támogatást nyújtsanak.

8. Közelben tartózkodók pozitív és aktív megközelítésének előmozdítása a munkahelyen

Ellenőrzőlista:

- Munkavállalók biztatása és támogatása az aktív közelben tartózkodók szerepének felvételére, hogy az általuk látott, nők elleni erőszakhoz potenciálisan hozzájáruló gyakorlatokat és kultúrákat megrójják.
- Kollégák együttműködésének elősegítése abban, hogy kifogásolják, megrójják a nem megfelelő magatartást, és munkások felhatalmazása arra, hogy megtegyék a megfelelő lépéseket – különösen a férfiak biztatása az aktív szerepvállalásra.
- Férfi és női munkavállalók biztatása aktív közelben tartózkodói képzésen való részvételre, hogy rendelkezzenek a megfelelő képességekkel a megfelelőtlen munkahelyi magatartás, valamint a nemek közötti különbségre alapuló kultúrához hozzájáruló attitűdök felismeréséhez.
- Tudatosság növelése a vezetők, szakszervezetek és munkavállalók arra irányuló kérése által, hogy „fellépjenek a nők elleni munkahelyi erőszakkal szemben”, és megkérdezzék őket: „aktív közelben tartózkodóként mit tennének a nők elleni erőszak megfékezése érdekében”.
- Források és képzések biztosítása az aktív közelben tartózkodói magatartásról, valamint a nem konfrontációs magatartásváltozásról.

9. Biztosítani kell, hogy a toborzási és előléptetési eljárások nem diszkriminatív jellegűek

Ellenőrzőlista:

- Egyértelmű és nem diszkriminatív toborzási és előléptetési eljárásokat kell megalkotni nemi szempontból kiegyensúlyozott választási bizottságok létrehozása, megfelelő, nemi szempontból semleges interjúk kérdések megfogalmazása, és quid pro quo szexuális zaklatásként felfogható kérdések kizárása által.

10. Dolgozzunk együtt: szociális partnerek, vezetők, felettesek és munkavállalók képzése

Ellenőrzőlista:

- Szociális partnerek, különösen tárgyalócsoporthoz tagjainak képzése a nemek közötti egyenlőséggel és a munkahelyi nemi alapú erőszakkal kapcsolatban. Ha nincs egy közös felfogás és kép a nemi alapú erőszak szélesebb összefüggéseiről, nem lehet jelentős haladást elérni.

- A minden szinten elhelyezkedő munkavállalók és képviselőik képzése a nemi alapú erőszakkal, fogalommeghatározásokkal, kiváltó okaival, kapcsolódó jogszabályokkal és jó gyakorlatokkal kapcsolatban. Például az ETF nemek közötti egyenlőség képzési csomagja különleges tematikus modulral rendelkezik a nők elleni erőszakról és zaklatásról.³ Valamennyi érintett – nők és férfiak – számára erősen ajánlott az összes elérhető forrás felhasználása a munkahelyi erőszakra való felkészülés és megakadályozása érdekében.
- Vezetők, felettesek és munkavállalók képzése panasztételi eljárásokkal, panaszkezeléssel és nők erőszakra és zaklatásra tett panaszaira való hatékony reagálással kapcsolatban; a panaszkezelési képzés azon a szinten biztosított, amelyen a panaszokat kezelni kell.
- Képzések a nők munkahelyen való tiszteletben tartásának elősegítése, konfliktusok elkerülése vagy kezelése érdekében, amelyek komolyabb nők elleni erőszakhoz és szexuális zaklatáshoz vezethetnek.
- Képzések a nők elleni erőszak hatásainak megértése, a szociális normák megváltoztatása és a nemek közötti egyenlőség népszerűsítése érdekében, valamint avval kapcsolatban, hogyan válhat a munkahelyi nemi sokszínűség megelőző intézkedéssé.
- Képzés és útmutatás vezetők és munkavállalók számára, hogy miként nyújthatnak megfelelő támogatás egy nőnek, aki ellen elkövetett erőszakról számol be nekik, beleértve az azonnal megteendő lépéseket.
- Útmutatás és képzés szakszervezeti képviselők, vezetők és munkavállalók számára, hogy miként kommunikálhatnak empátikusan és megértően, valamint hogyan adhatnak megfelelő válaszokat.

11. Információ és támogatás nyújtása a munkahelyi erőszaknak és zaklatásnak kitett női dolgozók számára

Ellenőrzőlista:

- Információ és tanácsadás a vállalat politikáiról és panasztételi eljárásairól, valamint szakszervezeti képviselőtől vagy munkahelyi védelmezőtől való segítségkérés tanácsa.
- Információ arról, hogyan kaphat egy nő támogatást informális vagy formális panasz benyújtása esetén, beleértve a nő azon jogát, miszerint az informális vagy formális eljárás alatt kíséretet kérhet egy támogató személytől vagy szakszervezeti képviselőtől.
- Releváns támogatás az érintett munkavállalók és tanúk számára, munkahelyen belüli és kívüli jogi, egészségügyi és pénzügyi hozzáféréssel.

3 ETF/FTTUB (2018) Modul: *Nők elleni erőszak és zaklatás*. Elérhető itt: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Tanácsadáshoz való hozzáférés, a munkaadó költségén, hogy az áldozatnak lehetősége legyen az erőszak által rá gyakorolt negatív hatásokból felépülnie.
- Egészségügyi támogatás a vállalaton belül vagy átirányítás szakorvoshoz a cég költségén.
- Tanácsadás és tájékoztatás nők elleni erőszak területén tevékenykedő szakosodott szervezetekről.
- A nő munkahelyi programjának és munkafeladatainak ideiglenes átrendezése, és szükség esetén rövidebb/rugalmasabb munkaórák vagy fizetett szabadság biztosítása, hogy a női dolgozó felépülhessen az erőszak negatív hatásaiból.

12. Elkövető felelősségre vonhatósága

Ellenőrzőlista:

- Következetes megközelítést kell biztosítani az elkövetők felelősségre vonásában – a „nagy értékkel bíró” vagy vezető pozícióban elhelyezkedő munkatársak nem élvezhetnek védelmet vagy különleges bánásmódot.
- Releváns informális és/vagy formális fegyelmi intézkedéseket kell alkalmazni, beleértve a szankciókat, szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetéseket, elbocsátást, közbenjárást, tanácsadást vagy folyamatos felügyeletet.
- Az intézkedéseket meg kell tenni, hogy az elkövető többé ne kövesse el újra a meg nem engedett tettet.
- A fegyelmi intézkedéseknek a kihágással arányosnak, és az előző esetekkel mértékben összhangban kell lenniük.
- Az állítólagos elkövető munkavégzési helyszínének vagy a munkafeladatainak áthelyezése vagy az állítólagos elkövető ideiglenes felfüggesztése a munkahelyről a panasz kezelése és a vizsgálat kivitelezése alatt.
- Biztosítani kell, hogy a női áldozatok tanácsadásban részesüljenek és tájékoztatást kapnak az alkalmazott fegyelmi és egyéb intézkedésekről; bizonyos esetekben előfordulhat, hogy a hölgy csupán egy bocsánatkérést szeretne, viszont súlyosabb esetekben meg kell nyugtatni, hogy megfelelő intézkedések lettek elhelyezve, az elkövető pedig nem fogja megtorolni.

13. Tudatosság növelése a munkahelyen

Ellenőrzőlista:

- Rendszeres tudatosság növelő és információs kampányokat kell lebonyolítani a munkahelyen a nők elleni erőszakkal szembeni zéró toleranciáról.

- Növelni kell a tudatosságot arról, hogy a nőket célzó minden erőszak vagy zaklatás, akár ügyfelek vagy bárki által tilos és a törvény ezt bünteti. Erre utaló jelzéseket kell elhelyezni autóbuszokon, vonatokon és vonatállomásokon, és más közlekedési eszközökön.
- Tudatosság növelő kampányüzeneteket kell támogatni, amelyek pozitív képet mutatnak a szállítási szektorról, és ennek megértését, hogy „ha együtt teszünk érte, véget vethetünk a nők elleni erőszaknak”.

14. A politika kivitelezése és ellenőrzése

Ellenőrzőlista:

- A vállalat felső vezetősége felelős a politika teljes alkalmazásának biztosításáért.
- Megfelelő forrásokat kell elhelyezni, beleértve a politika kivitelezésével kapcsolatos képzéseket, valamint azt, hogy a politika a nemek sajátosságainak figyelembe vételével került kidolgozásra.
- Szükséges egy olyan eljárás meghatározása, mely keretén belül a szabályzat háromévente ellenőrzésre kerül, a rendeltetésszerűség biztosításának érdekében, tekintettel a panaszokra és a nők elleni erőszak esetek jelentéseivel kapcsolatos adatokra, valamint a panaszok feldolgozására és megoldására, és a megelőző intézkedések közlésére.
- A politikáról, valamint kivitelezéséről konzultálni kell női munkavállalókkal.
- A politikában a legjobb gyakorlatokban bekövetkezett fejlődéseket tükröző módosításokat kell elvégezni.



A Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége

Az ETF több mint 5 millió szállítómunkást képvisel, akik több mint 230 szállítási szakszervezethez tartoznak, és 41 európai ország egyikében dolgoznak a következő ágazatokban: vasút, közúti szállítás és logisztika, tengeri szállítás, belvízi hajózás, polgári repülés, kikötők és dokkok, idegenforgalom és halászat.

Székhely:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Brüsszel ▪ Belgium

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women