

PIÙ FORTI INSIEME

Porre fine alla violenza
contro le donne nei trasporti



MODELLO DI POLITICA

dell'ETF sulla violenza contro le donne che lavorano
nel settore dei trasporti

La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti
sta conducendo una campagna per porre fine
alla violenza contro le donne nell'ambito della
campagna Fair Transport Europe

Autore: Dr Jane Pillinger

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

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

©ETF, novembre 2018

Tutti i diritti riservati, nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, memorizzata in un sistema di recupero o trasmessa con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, fotocopiatrice o altro, senza la previa autorizzazione della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF).

La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti

L'ETF rappresenta più di 5 milioni di lavoratori dei trasporti di oltre 230 sindacati dei trasporti di 41 paesi europei, nei seguenti settori: ferrovie, trasporti stradali e logistica, trasporti marittimi, navigazione interna, aviazione civile, porti e banchine, turismo e pesca.

Sede centrale:

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Bruxelles – BELGIO

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

PIÙ FORTI INSIEME

Porre fine alla violenza
contro le donne nei trasporti

MODELLO DI POLITICA

dell'ETF sulla violenza
contro le donne che lavorano
nel settore dei trasporti



SOMMARIO

SCOPO	3
DEFINIZIONE	3
MODELLO DI POLITICA	5
1 Dichiarazione di impegno a porre fine alla violenza contro le donne	5
2 Ambito di applicazione e copertura della politica	6
3 Includere l'intera gamma dei rischi cui sono esposte le donne che lavorano nei trasporti	6
4 Istituzione di un comitato sul luogo di lavoro per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne	7
5 Definire procedure chiare per la gestione delle denunce e lo svolgimento delle indagini	7
6 Investigazione delle denunce	8
7 Ruolo dei sostenitori sul luogo di lavoro	8
8 Promuovere approcci positivi e proattivi da parte degli affiancatori sul luogo di lavoro	9
9 Garantire che le procedure di assunzione e di promozione non siano discriminatorie	9
10 Lavorare insieme: formazione delle parti sociali, dei dirigenti, dei supervisori e dei lavoratori	9
11 Informazione e sostegno alle lavoratrici vittime di violenza e molestie sul posto di lavoro	10
12 Responsabilità dei colpevoli	11
13 Sensibilizzazione sul luogo di lavoro	11
14 Attuazione e monitoraggio della politica	12

Scopo

Questo modello di politica è inteso a prevenire e affrontare la violenza contro le donne che lavorano nel settore dei trasporti. Si fonda su approcci basati sulle migliori prassi e tiene conto delle specifiche situazioni lavorative che espongono le donne a rischi di violenza, come il fatto di lavorare in un settore dominato dagli uomini, a volte ostile alle donne, e i rischi associati al lavoro in spazi pubblici, alla fornitura di servizi di trasporto in situazioni di lavoro isolate e servizi in cui ci si trova faccia a faccia con i clienti.

Il punto centrale della politica è che tutti svolgono un ruolo nel porre fine alla violenza contro le donne che lavorano nel settore dei trasporti.

Vi sono **due principali tipi** di violenza contro le donne che lavorano nei trasporti:

- Violenza sul lavoro perpetrata da dirigenti, supervisori e colleghi
- Violenza sul lavoro perpetrata da clienti, fornitori e altri soggetti terzi.

Definizione

La politica modello è inquadrata in un approccio basato sulla parità di genere. Definisce le procedure per la presentazione e la gestione delle denunce, il ruolo svolto dai rappresentanti sul lavoro, nonché la formazione e la sensibilizzazione sulla politica e la sua attuazione. Si fonda su approcci basati sulle migliori prassi e incoraggia il coinvolgimento attivo di tutti sul luogo di lavoro.

La violenza contro le donne che lavorano nei trasporti può assumere molte forme. La più diffusa di queste è la molestia sessuale, che comprende comportamenti fisici, psicologici, verbali e non verbali tra cui, per esempio, barzellette di natura sessuale, o commenti e contatti indesiderati che disturbano la capacità lavorativa di una donna. Come emerge dal sondaggio¹ dell'ETF, questi comportamenti possono includere violenze e aggressioni sessuali, compresi stupri, pressioni indesiderate per ottenere favori e appuntamenti sessuali, stalking, commenti sessualmente osceni o pressioni indesiderate per comunicazioni di natura sessuale. Può anche includere le molestie informatiche, tra cui e-mail sessualmente esplicite e messaggi sui social network.

Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati di natura sessuale che la vittima percepisce come intesi a offenderla o umiliarla, e che interferiscono con il suo lavoro e/o creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile. Le molestie sessuali sono definite anche come "contropartita" per cui l'accettazione o il rifiuto di tali molestie sono la base di una decisione in materia di nomine, avanzamento di carriera, aumenti salariali e bonus, assegnazione di mansioni o proroga di un contratto.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* ("Violenza contro le donne sul lavoro nei trasporti"): Relazione di sintesi. Disponibile su: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Definizioni di “quid pro quo” e di “ambiente di lavoro ostile” in materia di molestie sessuali²

Il **quid pro quo** comporta:

- 1 “qualsiasi comportamento fisico, verbale o non verbale di natura sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che incida sulla dignità delle donne e degli uomini, che sia sgradito, irragionevole e offensivo per il/la ricevente; e”
- 2 “il rifiuto di una persona di tale comportamento o la sua sottomissione a tale comportamento è usato esplicitamente o implicitamente come base per una decisione che influisce sul suo lavoro.”

Ambiente di lavoro ostile indica “un comportamento che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per la vittima”.

La violenza e le molestie contro le donne, comprese le molestie sessuali, derivano dalla discriminazione e dalla disparità dei ruoli e delle relazioni di genere. Esistono a causa del potere ineguale che le donne detengono sul posto di lavoro e nella società in generale. Per molte donne che lavorano nei trasporti i rischi di molestie sessuali sono molto più elevati perché il loro luogo di lavoro è spesso uno spazio pubblico, con contatti regolari con i clienti – e i rischi aumentano quando le donne lavorano di sera, di notte e da sole. Il sondaggio dell'ETF fornisce molti esempi di questi rischi e di come le donne siano esposte a regolari abusi fisici e verbali e minacce di natura sessuale.

La violenza e le molestie contro le donne possono verificarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro, ad esempio sul tragitto da e verso il lavoro. Esempi di quanto emerge dal sondaggio dell'ETF: una donna molestata da un collega al di fuori dell'orario di lavoro tramite e-mail o social media; una stagista chiamata a casa dal supervisore dopo il lavoro con l'aspettativa che si rechi a un appuntamento e che intrattenga rapporti sessuali con lui in cambio di un lavoro retribuito; e una donna che lavora nei trasporti perseguitata da un cliente che la segue fino a casa dopo il lavoro a tarda notte.

Le donne che hanno posizioni più deboli sul lavoro, ad esempio quelle che lavorano con contratti a zero ore, con contratti temporanei o come tirocinanti, possono essere particolarmente a rischio nei confronti di un superiore, temendo la perdita di un possibile rinnovo del contratto o di un posto di lavoro in azienda in futuro. Ulteriori rischi si presentano in caso di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro che comportano, ad esempio, mansioni più isolate o solitarie.

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

Modello di politica

Il seguente modello di politica definisce i punti principali e le caratteristiche salienti di una politica pertinente ai settori dei trasporti, con **liste di controllo su cosa includere nella politica per prevenire e porre fine alla violenza contro le donne**.

Il modello può anche essere utilizzato per verificare che le politiche esistenti siano complete e "idonee allo scopo".

1. Dichiarazione di impegno a porre fine alla violenza contro le donne

Checklist:

- Una descrizione della funzione e delle finalità della politica, compreso il ruolo di prevenzione e divieto di violenza contro le donne per contribuire a un ambiente di lavoro basato sul rispetto e la dignità di tutti i lavoratori.
- I dati e una breve spiegazione del perché di questa politica sulla violenza contro le donne [i dati possono essere basati su un sondaggio europeo, come quello dell'ETF, o attingere da ricerche condotte dai governi nazionali, o potrebbero essere disponibili presso il servizio commerciale di un'azienda].
- Una definizione chiara e completa di violenza contro le donne che lavorano nei trasporti (che comprende forme di violenza e molestie fisiche, verbali, non verbali e sessuali, nonché abusi sessuali, minacce di violenza e molestie, stalking e cyberviolenza) e delle diverse dimensioni di tale fenomeno.
- Una dichiarazione che dimostri la forte convinzione della direzione che la politica è di vitale importanza per creare un ambiente di lavoro esente da violenze e molestie contro le donne, con l'obiettivo di contribuire al benessere, alla sicurezza e alla salute della forza lavoro, su una base di dignità e di pari valore delle donne e degli uomini che lavorano nei trasporti.
- La dichiarazione dovrebbe inoltre porre l'accento sulla prevenzione, la rilevazione precoce dei problemi, la rapida risoluzione delle vertenze e interventi precauzionali per prevenire il ripetersi di violenze contro le donne.
- Nell'ambito di tale politica, il datore di lavoro, insieme ai rappresentanti sindacali e in consultazione con le lavoratrici, ha la responsabilità di elaborare una strategia globale per porre fine alla violenza contro le donne nei trasporti.
- La politica incoraggia vivamente tutti, uomini e donne, nei sindacati, come datori di lavoro e come lavoratori, a svolgere un ruolo attivo e proattivo per porre fine alla violenza contro le donne. Lavorando insieme è possibile porre fine alla violenza contro le donne.

2. Ambito di applicazione e copertura della politica

Checklist:

- Violenza contro le donne durante l'orario di lavoro (compresi i viaggi di lavoro e di affari, le riunioni esterne al luogo di lavoro e gli eventi sociali legati al lavoro).
- Violenza contro le donne al di fuori dell'orario di lavoro allorché avviene ricorrendo a risorse di lavoro quali e-mail, internet, telefoni cellulari, ecc.
- Inclusione di tutti i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale, stagisti, contraenti, volontari o lavoratori temporanei assunti dall'azienda o in qualsiasi luogo di lavoro.

3. Includere l'intera gamma dei rischi cui sono esposte le donne che lavorano nei trasporti

Checklist:

- Adottare un approccio di genere per identificare i rischi di violenza contro le donne, accertandosi che le valutazioni dei rischi e le misure di sicurezza e salute includano le problematiche delle donne.
- Affrontare i problemi legati al lavoro delle donne in un ambiente di lavoro ostile, in particolare per quanto riguarda i luoghi di lavoro a preponderanza maschile.
- Affrontare quelle che possono essere le vulnerabilità delle donne nel lavorare da sole, ad esempio sugli autobus, negli uffici informazioni alla clientela, per il controllo o pagamento di biglietti, ecc.
- Affrontare gli ostacoli e i rischi di violenza per le donne nei settori a preponderanza maschile, come i porti e la navigazione, e rendere questi settori più attraenti per le donne che vi lavorano.
- Affrontare i rischi che possono essere associati all'accesso delle donne a strutture sanitarie o a spogliatoi.
- Collegare questi rischi a interventi volti a promuovere e implementare la diversità e la parità di genere nel settore dei trasporti.

4. Istituzione di un comitato sul luogo di lavoro per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne

Checklist:

- Ogni sede di lavoro dovrebbe istituire un comitato composto dal datore di lavoro e dai rappresentanti dei lavoratori [può trattarsi di un comitato subordinato del comitato per la sicurezza e la salute o di un comitato a sé stante].
- Il comitato avrà il compito di monitorare l'attuazione della politica, sovrintendere alle iniziative di prevenzione, coordinare programmi di sensibilizzazione e formazione, e la responsabilità di gestire le denunce e le indagini.
- Le attività di prevenzione, compresa l'elaborazione della strategia aziendale di prevenzione, dovrebbero essere prioritarie, ispirate a un approccio basato sul genere e correlate al cambiamento delle norme sociali in senso lato.
- I membri del comitato ricevono una formazione e redigono una guida orientativa su come individuare i rischi di violenza legati al genere e attuare azioni e soluzioni che tengano conto delle specificità di genere.
- Considerare e rivedere le misure di prevenzione da una prospettiva di genere, ad esempio attraverso valutazioni dei rischi; riesaminare gli incidenti del passato per elaborare nuove misure di prevenzione e adottare cambiamenti organizzativi che promuovano la sicurezza delle donne.

5. Definire procedure chiare per la gestione delle denunce e lo svolgimento delle indagini

Checklist:

- La procedura di denuncia deve essere attendibile per tutti i lavoratori, nonché per gli affiancatori attivi e i testimoni.
- Viene istituita una chiara procedura di denuncia formale e informale, che consente di sporgere denuncia in via riservata al datore di lavoro attraverso molteplici canali.
- Il datore di lavoro ha la responsabilità di garantire la protezione di chi denuncia, in particolare per evitare ulteriori vittimizzazioni e ritorsioni nei confronti delle vittime, degli affiancatori attivi, dei testimoni e degli informatori.
- Le procedure di denuncia sono accessibili, comprensibili e affidabili per le lavoratrici.

- Attuare sistemi per la presentazione di denunce anonime e riservate, anche per violenze contro le donne da parte di clienti/terzi.
- Il consenso informato della vittima viene dato prima che vengano condivise informazioni su una denuncia o che venga condotta un'indagine.
- Prima dell'apertura di una procedura formale si dovrebbe seguire una diligente procedura informale alla ricerca di una soluzione rapida.
- Informare le lavoratrici in merito all'assistenza disponibile da parte dei rappresentanti aziendali e dei sindacati nella procedura di denuncia.
- Trasferire l'onere della prova dalla vittima al presunto colpevole.
- A nessuna donna dovrebbe essere chiesto di firmare un accordo di riservatezza/non divulgazione come parte della risoluzione di una vertenza; tuttavia, il diritto alla riservatezza di una donna, ove possibile, deve essere rispettato.

6. Investigazione delle denunce

Checklist:

- Garantire che le indagini rispondano alle specificità di genere e tengano conto delle situazioni di vulnerabilità e dei rischi cui sono esposte le donne che lavorano nei trasporti.
- Fare in modo che i casi di violenza e molestie che risalgono a molti anni addietro non cadano in prescrizione e possano essere ascoltati e indagati.
- Garantire che gli investigatori siano indipendenti ed esperti nella gestione di indagini relative alla violenza contro le donne.

7. Ruolo dei sostenitori sul luogo di lavoro

Checklist:

- Ogni luogo di lavoro dovrebbe avere un rappresentante/sostenitore (o "persona di fiducia") nominato dal datore di lavoro e dal sindacato, che riceverà una formazione su come fornire consulenza e sostegno di carattere riservato alle donne vittime di violenza.
- In collaborazione con il datore di lavoro, fornire risorse per la formazione degli affiancatori sul luogo di lavoro e un accordo per cui possano fornire consulenza e supporto nel quadro del loro lavoro regolare.

8. Promuovere approcci positivi e proattivi da parte degli affiancatori sul luogo di lavoro

Checklist:

- Incoraggiare e sostenere i lavoratori ad assumere il ruolo di affiancatori attivi mettendo in discussione le pratiche / culture di lavoro, di cui sono testimoni, che contribuiscono alla violenza contro le donne.
- Aiutare i colleghi a lavorare insieme per sfidare i comportamenti inappropriati e metterli in grado di intraprendere azioni appropriate – e in particolare incoraggiare gli uomini ad assumere un ruolo attivo.
- Incoraggiare i lavoratori e le lavoratrici a partecipare alla formazione degli affiancatori attivi affinché possano sviluppare le capacità per individuare comportamenti inappropriati sul lavoro e atteggiamenti che contribuiscono a creare una cultura di disparità di genere.
- Fare azione di sensibilizzazione chiedendo a dirigenti, sindacati e lavoratori di “prendere posizione contro la violenza contro le donne sul posto di lavoro” e chiedendo loro “cosa farai come affiancatore attivo per porre fine alla violenza contro le donne”.
- Fornire risorse e formazione su come essere affiancatori attivi e impegnarsi per un cambiamento di comportamento non conflittuale.

9. Garantire che le procedure di assunzione e di promozione non siano discriminatorie

Checklist:

- Stabilire procedure di assunzione e di promozione trasparenti e non discriminatorie, istituendo comitati di selezione equilibrati per genere, ponendo nei colloqui domande adeguate e neutre dal punto di vista del genere, accertandosi che talune domande non possano essere percepite come molestie sessuali a contropartita.

10. Lavorare insieme: formazione delle parti sociali, dei dirigenti, dei supervisor e dei lavoratori

Checklist:

- Formazione delle parti sociali, in particolare dei membri dei gruppi di negoziazione, sulla parità di genere e sulla violenza di genere sul posto di lavoro. Senza una concezione e una visione comune sul più ampio contesto della violenza di genere non sarà possibile realizzare progressi sostanziali.

- Formazione per i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli sulla violenza di genere, comprendente definizioni, cause profonde, legislazione e buone pratiche. Ad esempio, il pacchetto di formazione dell'ETF sulla parità di genere contiene un modulo tematico speciale sulla violenza e le molestie contro le donne.³ Raccomandare vivamente a tutte le parti in causa – donne e uomini – di utilizzare tutte le risorse esistenti per essere preparati e contrastare la violenza sul luogo di lavoro.
- Formazione dei dirigenti, dei supervisor e dei lavoratori sulle procedure di denuncia, sulla gestione delle denunce e su come rispondere efficacemente alle denunce di violenza e molestie delle donne; la formazione sulla gestione delle denunce è erogata al livello al quale tali denunce dovrebbero essere trattate.
- Formazione su tecniche per promuovere il rispetto per le donne sul lavoro, per evitare o gestire i conflitti onde prevenirne l'escalation fino a forme più gravi di violenza e di molestie sessuali.
- Formazione per comprendere gli effetti della violenza contro le donne, come cambiare le norme sociali e promuovere la parità di genere e come la diversità di genere sul lavoro può essere una misura preventiva.
- Formazione e orientamento per dirigenti e dipendenti su come fornire un sostegno adeguato a una donna che confida loro episodi di violenza, comprese le misure immediate da adottare.
- Orientamento e formazione per i rappresentanti sindacali, i dirigenti e i lavoratori su come comunicare con empatia e comprensione e rispondere in modo appropriato.

11. Informazione e sostegno alle lavoratrici vittime di violenza e molestie sul posto di lavoro

Checklist:

- Informazioni e consigli sulle politiche aziendali e le procedure di denuncia, nonché consigli su come ottenere l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un sostenitore sul luogo di lavoro.
- Informazioni su come una donna può ottenere sostegno nel presentare una denuncia informale o formale, compreso il suo diritto di essere accompagnata da una persona che la affianca o da un rappresentante sindacale nella procedura informale o formale.
- Sostegno adeguato per i lavoratori e i testimoni interessati, con accesso ad assistenza legale, medica e finanziaria interna ed esterna al luogo di lavoro.

3 Modulo ETF/FTTUB (2018): Violenza e molestie contro le donne. Disponibile su: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Accesso a una consulenza psicologica, a carico del datore di lavoro, per consentire alla vittima di riprendersi dall'impatto negativo della violenza subita.
- Assistenza medica in azienda o rinvio a uno specialista a carico dell'azienda.
- Consulenza e informazioni su organizzazioni specializzate che si occupano di violenza contro le donne.
- Adeguamenti temporanei dell'orario di lavoro o delle mansioni di lavoro e, se necessario, predisposizione di orari di lavoro più brevi/flessibili o di congedi retribuiti, per consentire alla donna di riprendersi dagli effetti della violenza.

12. Responsabilità dei colpevoli

Checklist:

- Garantire un approccio coerente alla responsabilità dei colpevoli – non dovrebbe esserci una protezione o un trattamento speciale per i dirigenti di "alto valore" o di alto livello.
- Applicare le pertinenti misure disciplinari informali e/o formali, comprese sanzioni, avvertimenti verbali o scritti, licenziamento, mediazione, consulenza o supervisione permanente.
- Adottare misure atte a garantire che il colpevole non sia recidivo.
- L'azione disciplinare dovrebbe essere proporzionale all'infrazione e coerente con casi precedenti.
- Riassegnazione del luogo di lavoro o delle mansioni del presunto autore del reato o sospensione temporanea dal lavoro durante la gestione di una denuncia e la relativa indagine.
- Accertarsi che le vittime siano consultate e informate sulle misure disciplinari o di altro tipo messe in atto; in alcuni casi possono bastare delle semplici scuse, mentre in altri casi devono essere rassicurate sul fatto che sono state adottate misure adeguate e che non ci sarà alcuna azione di ritorsione da parte del/dei colpevole/i.

13. Sensibilizzazione sul luogo di lavoro

Checklist:

- Condurre regolarmente campagne di sensibilizzazione e di informazione sulla tolleranza zero nei confronti della violenza contro le donne.
- Aumentare la consapevolezza che qualsiasi violenza e molestia contro le donne, da parte di clienti o di chiunque, è un reato perseguibile per legge. A questo proposito, esporre poster su autobus, treni, stazioni ferroviarie e altre strutture dei trasporti.

- Promuovere campagne di sensibilizzazione che propongano un'immagine positiva del settore dei trasporti e la comprensione che "lavorando insieme possiamo tutti porre fine alla violenza contro le donne".

14. Attuazione e monitoraggio della politica

Checklist:

- La direzione dell'azienda ha la responsabilità di assicurare che la politica sia pienamente attuata.
- Vengono destinate risorse adeguate, compresa la formazione necessaria per l'attuazione della politica e per garantire che essa risponda alle esigenze di genere.
- Concordare una procedura di revisione triennale della politica per garantirne l'idoneità allo scopo, tenendo conto dei dati raccolti sui reclami e sulle denunce di violenza contro le donne, nonché di come sono stati risolti e delle lezioni apprese da questi casi e dalle misure preventive in essere.
- Consultare le lavoratrici sulla politica e su come è stata attuata.
- Modificare la politica alla luce degli ultimi sviluppi e delle migliori prassi.



La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti

L'ETF rappresenta più di 5 milioni di lavoratori dei trasporti di oltre 230 sindacati dei trasporti di 41 paesi europei, nei seguenti settori: ferrovie, trasporti stradali e logistica, trasporti marittimi, navigazione interna, aviazione civile, porti e banchine, turismo e pesca.

Sede centrale:

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11
B-1000 Bruxelles ▪ Belgio

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women