

SAMEN STERKER

Een einde maken aan geweld tegen
vrouwen in de transportsector



ETF-MODELBELEID

inzake geweld tegen vrouwelijke werknemers
in de transportsector

De Europese Federatie van Vervoerswerknemers
voert campagne om een einde te maken aan
geweld tegen vrouwen in het kader van de Fair
Transport-campagne voor eerlijk vervoer in Europa



Auteur: Dr Jane Pillinger

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

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

©ETF, november 2018

Alle rechten voorbehouden, geen enkel deel van deze publicatie mag worden gereproduceerd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of worden overgedragen hetzij elektronisch, mechanisch, per fotokopie of anderszins, zonder voorafgaande toestemming van de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF).

De Europese Federatie van Vervoerswerknemers

De ETF vertegenwoordigt meer dan 5 miljoen vervoerswerknemers uit meer dan 230 vervoersvakbonden en 41 Europese landen in de volgende sectoren: spoorwegen, wegvervoer en logistiek, zeevervoer, binnenvaart, burgerluchtvaart, havens & dokken, toerisme en visserij.

Hoofdkantoor:

Agoragalerij

Grasmarkt 105, Bus 11

1000 Brussel – BELGIË

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

**SAMEN
STERKER**
Een einde maken aan geweld tegen
vrouwen in de transportsector

ETF-MODELBELEID

inzake geweld tegen vrouwelijke
werknemers in de transportsector



INHOUDSOPGAVE

DOEL	3
DEFINITIE	3
MODELBELEID	5
1 Engagement om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen	5
2 Reikwijdte en dekking van het beleid	6
3 Het volledige scala aan risico's voor vrouwelijke werknemers in het vervoer opnemen	6
4 Oprichting van een comité op de werkplek om geweld tegen vrouwen te voorkomen en aan te pakken	7
5 Duidelijke klachtenprocedures invoeren voor de behandeling van klachten en het uitvoeren van onderzoeken	7
6 Onderzoek van klachten	8
7 De rol van pleitbezorgers op de werkplek	8
8 Positieve en actieve betrekking van omstanders op de werkplek bevorderen	9
9 Ervoor zorgen dat de aanwervings- en bevorderingsprocedures niet discriminerend zijn	9
10 Samenwerken: opleiding van sociale partners, managers, leidinggevenden en werknemers	9
11 Informatieverstrekking aan en ondersteuning van vrouwelijke werknemers die het slachtoffer zijn van geweld en intimidatie op het werk	10
12 Verantwoordelijkheid van de dader	11
13 Bewustwording op de werkplek	12
14 Uitvoering van en toezicht op het beleid	12

Doel

Dit modelbeleid heeft tot doel geweld tegen vrouwelijke werknemers in de transportsector te voorkomen en aan te pakken. Het is gebaseerd op de beste praktijken en houdt rekening met de specifieke werksituaties die vrouwen blootstellen aan risico's van geweld, zoals werken in een door mannen gedomineerde sector die soms vijandig staat tegenover vrouwen, en met risico's die verbonden zijn aan het werken in de openbare ruimte, het verlenen van vervoersdiensten in geïsoleerde werksituaties en bij de dienstverlening aan klanten.

Centraal in het beleid staat dat iedereen een rol speelt bij het beëindigen van geweld tegen vrouwelijke vervoersmedewerkers.

Het behandelt de **twee meest voorkomende vormen van geweld** tegen vrouwen werkzaam in het vervoer:

- Geweld gepleegd door managers, supervisors en medewerkers op de werkplek
- Geweld vanwege klanten en andere derden op de werkplek.

Definitie

Het principe van gendergelijkheid zit vervat in het modelbeleid. Het beschrijft de procedures voor het indienen en behandelen van klachten, de rol van vertegenwoordigers op de werkplek en de opleiding en bewustmaking omtrent het beleid, waaronder de implementering ervan. Het is gebaseerd op de beste praktijken en stimuleert de actieve betrokkenheid van iedereen op de werkplek.

Geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer kan vele vormen aannemen. De meest in het oog springende vorm van geweld tegen vrouwen is seksuele intimidatie – dit omvat fysiek, psychologisch, verbaal en non-verbaal gedrag en omvat bijvoorbeeld grappen van seksuele aard of commentaren en ongewenste opzettelijke aanrakingen die het vermogen van een vrouw om te werken, verstoren. Zoals uit de ETF-enquête¹ is gebleken, kan dit gedrag onder meer bestaan uit seksueel geweld en aanranding, waaronder verkrachting, ongewenste druk voor seksuele gunsten en dates, stalking, het maken van seksueel onzedelijke opmerkingen of ongewenste druk voor communicatie van seksuele aard. Het kan ook cyberpesten omvatten, met inbegrip van seksueel expliciete e-mails en berichten op sociale netwerksites.

Seksuele intimidatie is ongewenst gedrag van seksuele aard dat vanuit het oogpunt van het slachtoffer bedoeld is om haar te beledigen en te vernederen en dat haar werk verstoort en/of een intimiderende, aanstootgevende of vijandige werkplek creëert. Seksuele intimidatie wordt ook gedefinieerd als chantage ('quid pro quo'), waarbij de goedkeuring of afwijzing van seksuele intimidatie de basis vormt voor een beslissing over benoemingen, loopbaanontwikkeling, salarisverhogingen en bonussen, de toewijzing van werktaken of de verlenging van een contract.

1 ETF (2017) *Violence against women at work* ("Geweld tegen vrouwen werkzaam in de transportsector"): Samenvattend verslag. Te vinden onder: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Definities van seksuele intimidatie door “quid pro quo” en door een “vijandige werkomgeving”²

Quid pro quo houdt in:

- 1 “elk fysiek, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard en ander op seks gebaseerd gedrag dat de waardigheid van vrouwen en mannen aantast, dat ongewenst, onredelijk en aanstootgevend is voor de ontvanger; en”
- 2 “de afwijzing van of onderwerping aan dergelijk gedrag door een persoon wordt expliciet of impliciet gebruikt als basis voor een beslissing die van invloed is op de baan van die persoon.”

Een **vijandige werkomgeving** ontstaat door “gedrag dat een intimiderende, vijandige of vernederende werkomgeving voor de ontvanger creëert.”

Geweld tegen en intimidatie van vrouwen, waaronder seksuele intimidatie, is het gevolg van discriminatie en ongelijke rollen en relaties tussen mannen en vrouwen. Het bestaat vanwege de ongelijke machtspositie van vrouwen op de werkvloer en in de maatschappij in het algemeen. Voor veel vrouwelijke werknemers in het vervoer zijn de risico's van seksuele intimidatie veel groter, omdat hun werkplek vaak een openbare ruimte is, met regelmatig contact met klanten – en de risico's worden groter wanneer vrouwen 's avonds, 's nachts en alleen werken. De ETF-enquête haalt vele voorbeelden aan van deze risico's en van hoe vrouwen regelmatig worden blootgesteld aan fysiek en verbaal misbruik en bedreigingen van seksuele aard.

Geweld tegen en intimidatie van vrouwen kan zich ook buiten de werktijd voordoen, bijvoorbeeld tijdens het traject van en naar het werk. Voorbeelden hiervan uit de ETF-enquête zijn een vrouw die buiten de werktijd per e-mail of via sociale media wordt lastiggevallen door een collega; een stagiaire van wie de leidinggevende na het werk bij haar thuis komt met de verwachting dat zij op meegaat op een date en seks met hem heeft in ruil voor een betaalde baan; en een vrouwelijke werknemer in het vervoer die 's avonds laat na het werk wordt gestalkt door een klant die haar tot thuis volgt.

Vrouwen in minder sterke posities op de werkvloer, bijvoorbeeld vrouwen met een nulurencontract, in tijdelijke functies of als stagiair, lopen bijzonder veel risico vanwege een leidinggevende, omdat zij vrezen dat zij in de toekomst de mogelijkheid op een contractverlenging of een baan in het bedrijf zullen verliezen. Verdere risico's doen zich voor bij veranderingen in de werkorganisatie die bijvoorbeeld leiden tot meer geïsoleerd of alleen werken.

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

Modelbeleid

Het volgende modelbeleid beschrijft de hoofdlijnen van een beleid dat relevant is voor de vervoerssectoren, **met checklists van wat er in het beleid ter voorkoming en beëindiging van geweld tegen vrouwen moet worden opgenomen.**

Het modelbeleid kan ook worden gebruikt om na te gaan of het bestaande beleid doortastend en geschikt is voor het beoogde doel.

1. Engagement om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen

Checklist:

- Beschrijving van de rol en het doel van het beleid, met inbegrip van de rol bij het voorkomen en verbieden van geweld tegen vrouwen en het bijdragen tot een werkomgeving gebaseerd op respect voor en de waardigheid van alle werknemers.
- Gegevens en een korte uitleg waarom het beleid de nadruk legt op het bestrijden van geweld tegen vrouwen [gegevens kunnen afkomstig zijn van een Europese bevraging, zoals die van ETF, of van onderzoek door nationale overheden, of eventueel uit gegevens van de betreffende sector of onderneming].
- Een duidelijke en alomvattende definitie van geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer (waaronder fysieke, verbale, non-verbale en seksuele vormen van geweld en intimidatie, alsook seksueel misbruik, bedreigingen van geweld en intimidatie, stalking en cybergeweld) en de verschillende dimensies daarvan.
- Een verklaring waaruit de sterke betrokkenheid van de senior managers naar voren komt en stelt dat het beleid van vitaal belang is voor het creëren van een werkomgeving die vrij is van geweld tegen en intimidatie van vrouwen, met als doel bij te dragen aan het welzijn, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, gebaseerd op de (gelijk)waardigheid van vrouwen en mannen die in het vervoer werken.
- De verklaring moet ook de nadruk leggen op preventie, vroegtijdige opsporing van problemen, vroegtijdige oplossing van klachten en vroegtijdige interventie om herhaling van geweld tegen vrouwen te voorkomen.
- In het kader van het beleid heeft de werkgever, samen met vakbondsvertegenwoordigers en in overleg met vrouwelijke werknemers, de verantwoordelijkheid om een doortastende strategie op te stellen om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen in de transportsector.

- In het beleid wordt iedereen – vrouwen en mannen – in de vakbonden, als werkgever en als werknemer, sterk aangemoedigd om proactief te zijn en actief mee te werken aan het beëindigen van geweld tegen vrouwen. Door samen te werken is het mogelijk om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen.

2. Reikwijdte en dekking van het beleid

Checklist:

- Geweld tegen vrouwen tijdens de werktijd (ook tijdens trajecten in verband met het werk, zakenreizen en vergaderingen buiten de werkplek, en werkgerelateerde sociale evenementen).
- Geweld tegen vrouwen dat buiten de werktijd plaatsvindt en waarbij gebruik wordt gemaakt van middelen op de werkplek, zoals e-mail, internet, mobiele telefoons, enz.
- Inclusie van alle werknemers, voltijdse en deeltijdse werknemers, stagiairs, onderaannemers, vrijwilligers of tijdelijke werknemers die door het bedrijf of op een andere plaats op de werkplek in dienst zijn genomen.

3. Het volledige scala aan risico's voor vrouwelijke werknemers in het vervoer opnemen

Checklist:

- Een genderbewuste aanpak toepassen om de risico's van geweld tegen vrouwen in kaart te brengen, door ervoor te zorgen dat de risicobeoordelingen en de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen rekening houden met de zorgen van vrouwen.
- Problemen aanpakken in verband met het werk van vrouwen als er sprake is van een vijandige werkomgeving en in het bijzonder met betrekking tot door mannen gedomineerde werkplekken.
- Kwetsbaarheden aanpakken waar vrouwen mee te maken kunnen krijgen wanneer ze alleen werken, bijvoorbeeld in bussen, in informatiekantoren van de klantendienst, bij de controle en het ophalen van tickets, enz..
- De belemmeringen en risico's van geweld bij vrouwen die in door mannen gedomineerde sectoren werken, zoals havens en scheepvaart, aanpakken en deze sectoren aantrekkelijker maken voor vrouwen om in te werken.
- Risico's aanpakken die verband kunnen houden met de toegang van vrouwen tot sanitaire voorzieningen of kleedkamers.

- Deze risico's koppelen aan maatregelen om genderdiversiteit en gendergelijkheid in de vervoerssector actief te bevorderen en te implementeren.

4. Oprichting van een comité op de werkplek om geweld tegen vrouwen te voorkomen en aan te pakken

Checklist:

- Elke werkplek moet een comité oprichten dat bestaat uit werkgevers en werknemersvertegenwoordigers (dit kan een subcomité zijn van het comité voor veiligheid en gezondheid of een autonoom comité).
- Het comité zal de rol hebben om toe te zien op de uitvoering van het beleid, toezicht te houden op preventie-initiatieven, bewustmaking en opleidingsprogramma's, en de verantwoordelijkheid hebben voor de behandeling van klachten en onderzoeken.
- Preventieactiviteiten, waaronder het opstellen van de preventiestrategie van het bedrijf, moeten prioriteit krijgen en deze moeten ondersteund worden door een genderspecifieke benadering en gekoppeld zijn aan een ruimere verandering van sociale normen.
- De leden van het comité krijgen een opleiding en stellen richtsnoeren op om ervoor te zorgen dat de leden van het comité begrijpen hoe zij gendergerelateerde risico's van geweld kunnen opsporen en hoe zij genderbewuste acties en oplossingen kunnen implementeren.
- Preventiemaatregelen vanuit genderperspectief beoordelen en herzien, bijvoorbeeld door middel van risicobeoordelingen; incidenten uit het verleden evalueren als basis voor nieuwe preventiemaatregelen en organisatorische veranderingen doorvoeren die de veiligheid van vrouwen bevorderen.

5. Duidelijke klachtenprocedures invoeren voor de behandeling van klachten en het uitvoeren van onderzoeken

Checklist:

- De klachtenprocedure moet worden vertrouwd door de alle werknemers, alsook door omstanders en getuigen.
- Er wordt een duidelijke formele en informele klachtenprocedure vastgelegd, waardoor klachten op verschillende manieren vertrouwelijk bij de werkgever kunnen worden ingediend.
- De werkgever is verantwoordelijk voor de bescherming van de indiener van de klacht, met name om verdere represailles en vergeldingen van slachtoffers, actieve omstanders, getuigen en klokkenluiders te voorkomen.
- De klachtenprocedures zijn toegankelijk, begrepen en vertrouwd door vrouwelijke werknemers.

- Systemen voor het indienen van vertrouwelijke anonieme klachten, waaronder geweld tegen vrouwen door klanten/derden.
- Het slachtoffer moet zijn/haar geïnformeerde toestemming geven voordat informatie over een klacht of een onderzoek wordt uitgewisseld.
- De informele procedure moet zorgvuldig worden gevolgd zodat de kwestie voortijdig kan worden opgelost, voor de opstart van een formele procedure.
- Vrouwelijke werknemers informeren over de beschikbare steun van vertegenwoordigers van de werkplek en vakbonden tijdens de klachtenprocedure.
- Verschuiven van de bewijslast van de vrouw aan de vermeende dader.
- Geen enkele vrouw mag worden gevraagd om een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen als onderdeel van de oplossing van een klacht; het recht van een vrouw op vertrouwelijkheid moet echter, waar mogelijk, worden gerespecteerd.

6. Onderzoek van klachten

Checklist:

- Ervoor zorgen dat de onderzoeken genderbewust zijn en rekening houden met de kwetsbaarheid en de risico's waarmee vrouwelijke werknemers in het vervoer te maken krijgen.
- Ervoor zorgen dat gevallen van geweld en intimidatie die in het verleden zijn gebeurd, niet onderworpen zijn aan verjaringstermijnen zodat ze nog steeds kunnen worden gehoord en onderzocht.
- Ervoor zorgen dat de onderzoekers onafhankelijk zijn en dat de onderzoekers deskundig zijn op het gebied van onderzoek naar geweld tegen vrouwen.

7. De rol van pleitbezorgers op de werkplek

Checklist:

- Elke werkplek moet een vertegenwoordiger/pleitbezorger (of 'vertrouwenspersoon') hebben die door de werkgever en de vakbond is voorgedragen; zij worden opgeleid over hoe zij vertrouwelijk advies en steun kunnen geven aan vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld.
- In samenwerking met de werkgever middelen ter beschikking stellen voor de opleiding van pleitbezorgers op de werkplek en instemmen met het verlenen van advies en ondersteuning in het kader van hun reguliere werkzaamheden.

8. Positieve en actieve betrekking van omstanders op de werkplek bevorderen

Checklist:

- Werknemers aanmoedigen en ondersteunen om de rol van actieve omstanders op zich te nemen en in te gaan tegen praktijken en culturen op de werkplek waarvan zij getuige zijn en die bijdragen aan geweld tegen vrouwen.
- Collega's helpen om samen te werken om ongepast gedrag aan te vechten en hen in staat te stellen passende maatregelen te nemen – en in het bijzonder mannen aanmoedigen om een actieve rol te spelen.
- Mannelijke en vrouwelijke werknemers aanmoedigen om deel te nemen aan opleidingen voor actieve omstanders, zodat zij vaardigheden kunnen ontwikkelen voor het identificeren van ongepast gedrag op de werkplek en van attitudes op de werkplek die bijdragen tot een cultuur van genderongelijkheid.
- Bewustwording creëren door managers, vakbonden en werknemers te vragen 'zich te verzetten tegen geweld tegen vrouwen op de werkplek' en door hen te vragen 'wat ga je als actieve omstander doen om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen'.
- Middelen en opleidingen bieden over hoe je een actieve omstander kunt zijn en hoe je kunt bijdragen aan niet-confronterende gedragsveranderingen.

9. Ervoor zorgen dat de aanwervings- en bevorderingsprocedures niet discriminerend zijn

Checklist:

- Stel transparante en niet-discriminerende aanwervings- en bevorderingsprocedures in door de samenstelling van selectiecomités met een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen, door ervoor te zorgen dat er passende en genderneutrale interviewvragen worden gesteld en door ervoor te zorgen dat er geen vragen zijn die als seksuele intimidatie 'quid pro quo' worden ervaren.

10. Samenwerken: opleiding van sociale partners, managers, leidinggevend en werknemers

Checklist:

- Opleiding van de sociale partners, met name leden van onderhandelingsteams, over gendergelijkheid en gendergerelateerd geweld op de werkplek. Zonder een gemeenschappelijk beeld en visie op de bredere context van gendergerelateerd geweld kan er geen wezenlijke vooruitgang worden geboekt.

- Opleidingen voor werknemers en werknemersvertegenwoordigers op alle niveaus over gendergerelateerd geweld, waaronder definities, onderliggende oorzaken, wetgeving en goede praktijken. Het ETF-opleidingspakket over gendergelijkheid heeft bijvoorbeeld een speciale thematische module over geweld tegen en intimidatie van vrouwen.³ Alle betrokkenen - vrouwen en mannen - worden sterk aangeraden om alle bestaande middelen te gebruiken om geweld op de werkplek voor te bereiden en tegen te gaan.
- Opleiding van managers, leidinggevend en werknemers over klachtenprocedures, de behandeling van klachten en manieren om doeltreffend te reageren op klachten van vrouwen over geweld en intimidatie; de opleiding voor klachtenbehandeling wordt gegeven op het niveau waarop klachten moeten worden behandeld.
- Opleiding over technieken om het respect voor vrouwen op de werkplek te bevorderen, conflicten te vermijden of te beheren en zo te voorkomen dat ze escaleren naar ernstigere vormen van geweld en seksuele intimidatie tegen vrouwen.
- Opleiding voor een beter begrip van de gevolgen van geweld tegen vrouwen, hoe sociale normen te veranderen en gendergelijkheid te bevorderen, en hoe genderdiversiteit op het werk een preventieve maatregel kan zijn.
- Opleiding en begeleiding van managers en werknemers over hoe ze een vrouw die geweld aan hen onthult op de juiste manier kunnen ondersteunen, met inbegrip van onmiddellijke maatregelen die moeten worden genomen.
- Begeleiding en opleiding voor vakbondsvertegenwoordigers, managers en werknemers over hoe ze empathisch en begripvol kunnen communiceren en gepast kunnen reageren.

11. Informatieverstrekking aan en ondersteuning van vrouwelijke werknemers die het slachtoffer zijn van geweld en intimidatie op het werk

Checklist:

- Informatie en advies over het bedrijfsbeleid en klachtenprocedures, en advies over het zoeken van steun van een vakbondsvertegenwoordiger of een pleitbezorger op de werkplek.
- Informatie over hoe een vrouw toegang kan krijgen tot ondersteuning bij het indienen van een informele of formele klacht, inclusief het recht van de vrouw om tijdens het informele of formele proces begeleid te worden door een ondersteunend persoon of vakbondsvertegenwoordiger.

3 ETF/FTTUB (2018) Module: *Geweld en intimidatie tegen vrouwen*. Te vinden onder: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

- Relevante steun voor getroffen werknemers en getuigen, met toegang tot juridische, medische en financiële ondersteuning binnen en buiten de werkplek.
- Toegang tot hulpverlening, betaald door de werkgever, om een slachtoffer in staat te stellen te herstellen van de negatieve gevolgen die geweld op haar heeft gehad.
- Medische ondersteuning vanuit het bedrijf of doorverwijzing naar een specialist betaald door het bedrijf.
- Advies en informatie over gespecialiseerde organisaties die zich bezighouden met geweld tegen vrouwen.
- Tijdelijke aanpassingen in het werkschema of de werktaken van een vrouw en, indien nodig, het voorzien in kortere/flexibele werktijden of betaald verlof, om een vrouw in staat te stellen te herstellen van de gevolgen van geweld..

12. Verantwoordelijkheid van de dader

Checklist:

- Zorgen voor een consistente aanpak van de aansprakelijkheid van de daders – er mag geen sprake zijn van bescherming of speciale behandeling van 'high value' of senior managers.
- Implementeren van relevante informele en/of formele disciplinaire maatregelen, waaronder sancties, verbale of schriftelijke waarschuwingen, ontslag, bemiddeling, advies of doorlopend toezicht.
- Maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat een dader niet opnieuw een misdrijf pleegt.
- Disciplinaire maatregelen moeten in verhouding staan tot de overtreding en in overeenstemming zijn met eerdere gevallen.
- Herbestemming van werklocatie of werktaken van de vermeende dader of tijdelijke schorsing van het werk tijdens de behandeling van een klacht en onderzoek.
- Ervoor zorgen dat vrouwelijke slachtoffers worden geraadpleegd en geïnformeerd over disciplinaire of andere maatregelen die zijn genomen; in sommige gevallen kan een eenvoudige verontschuldiging alles zijn wat ze wil, terwijl ze in ernstige gevallen gerustgesteld moet worden dat er passende maatregelen zijn genomen en dat de dader geen vergeldingsmaatregelen zal nemen.

13. Bewustwording op de werkplek

Checklist:

- Regelmatig bewustmakings- en voorlichtingscampagnes op de werkplek voeren over nultolerantie voor geweld tegen vrouwen.
- Bewustmaking over het feit dat geweld of intimidatie tegen vrouwen, door de klant of iemand anders, verboden is en wettelijk strafbaar is. Signalisatie hierover aanbrengen op bussen en treinen, en in stations en andere transportfaciliteiten.
- Bij bewustmakingscampagnes de nadruk leggen op boodschappen die een positief imago van de vervoerssector bevorderen en op het besef dat we “door samen te werken een einde kunnen maken aan geweld tegen vrouwen”.

14. Uitvoering van en toezicht op het beleid

Checklist:

- Het senior management van de onderneming is verantwoordelijk voor de volledige implementering van het beleid.
- Er worden voldoende middelen ter beschikking gesteld, met inbegrip van opleiding in verband met de implementering van het beleid en om ervoor te zorgen dat het genderbewust is.
- Er is een procedure overeengekomen om het beleid elke drie jaar te herzien, om ervoor te zorgen dat het geschikt is voor het beoogde doel, rekening houdend met de verzamelde gegevens over klachten en meldingen van geweld tegen vrouwen, alsook met de manier waarop klachten werden opgelost en welke lessen er zijn getrokken uit zowel klachten als bestaande preventiemaatregelen.
- Overleg met vrouwelijke werknemers over het beleid en de implementering ervan.
- Breng wijzigingen aan in het beleid die de ontwikkelingen in de beste praktijken weerspiegelen.



De Europese Federatie van Vervoerswerknemers

De ETF vertegenwoordigt meer dan 5 miljoen vervoerswerknemers uit meer dan 230 vervoersvakbonden en 41 Europese landen in de volgende sectoren: spoorwegen, wegvervoer en logistiek, zeevervoer, binnenvaart, burgerluchtvaart, havens & dokken, toerisme en visserij.

Hoofdkantoor:

Agoragalerij ▪ Grasmarkt 105 ▪ Bus 11
B-1000 Brussel ▪ België

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women