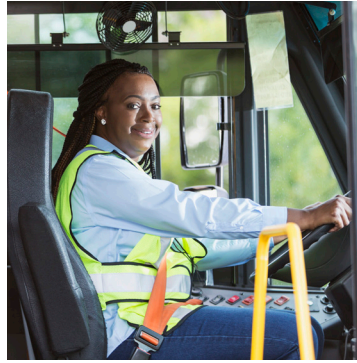


STERKERE SAMMEN

Få slutt på vold mot
kvinner i transport



EFT-MODELLENS RETNINGSLINJER

om vold mot kvinnelige transportarbeider

Europeiske transportarbeiders forbund fører en kampanje for å få slutt på vold mot kvinner som ledd i sin Fair Transport Europe Campaign



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



Forfatter: Dr Jane Pillinger

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

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

©ETF, november 2018

Med enerett. Ingen del av denne publikasjonen kan gjengis, lagres i et datasystem eller sendes på noen måte, verken elektronisk, mekanisk, ved fotokopiering eller på annen måte, uten forhåndsgodkjenning fra European Transport Workers' Federation (ETF).

Den Europeiske Transportarbeiderføderasjonen

ETF representerer mer enn 5 millioner transportarbeidere fra mer enn 230 transportfagforeninger og 41 europeiske land, i følgende sektorer: jernbane, veitransport og logistikk, sjøtransport, indre farvann, sivil luftfart, havner, turismer og fiskerier.

Hovedkontor:

Galerie Agora

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

1000 Brussel – BELGIA

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen/

@ETF_women

**STERKERE
SAMMEN**

Få slutt på vold mot
kvinner i transport

EFT-MODELLENS RETNINGSLINJER

om vold mot kvinnelige
transportarbeidere



INNHALDSFORTEGNELSE

FORMÅL	3
DEFINISJON	3
MODELLRETNINGSLINJER	5
1 Erklæring om forpliktelse til å få slutt på vold mot kvinner	5
2 Retningslinjenes omfang og dekning	6
3 Inkluder hele spekteret av risikoer som kvinnelige transportarbeidere står overfor	6
4 Opprette en arbeidsplasskomité designet for å forhindre og håndtere vold mot kvinner	7
5 Sette opp tydelige prosedyrer for klagebehandling og gjennomføring av granskninger	7
6 Granskning av klager	8
7 Rollen til arbeidsplassrepresentanter	8
8 Frem positive og aktive tilnærminger til tilskuere på arbeidsplassen	9
9 Påse at rekrutterings- og promoteringsprosedyrer ikke er diskriminerende	9
10 Samarbeid: Lære opp sosiale partnere, ledere, tilsynsfolk og arbeidere	10
11 Gi informasjon og support for kvinnelige arbeidere som er berørt av vold og trakassering på arbeidsplassen	11
12 Ansvarliggjøring av gjerningspersonen	11
13 Bevisstgjøring på arbeidsplassen	12
14 Implementere og overvåke retningslinjene	12

Formål

Disse modellretningslinjene har til formål å forhindre og håndtere vold mot kvinnelige transportarbeidere. De er basert på best praksis-tilnærminger og tar hensyn til de spesifikke arbeidssituasjonene som utsetter kvinner for risiko for vold, som å jobbe i en mannsdominert industri som av og til er fiendtlig overfor kvinner, og risikoene assosiert med arbeid på offentlige steder, som gir transporttjenester under isolerte arbeidssituasjoner og i tjenester som er kunderettet.

Det er sentralt i retningslinjene at alle spiller en rolle i å få slutt på vold mot kvinnelige transportarbeidere.

De omhandler **to av de typene vold** mot kvinner i arbeid i transportsektoren:

- Vold som er begått av ledere, arbeidsformenn og medarbeidere på arbeidsplass
- Vold begått av kunder, klienter og andre tredjeparter på arbeidsplassen.

Definisjon

Modellretningslinjene er integrert i en tilnærming av likhet mellom kjønnene. De fremsetter prosedyrene for å sende og behandle klager, rollen som spilles av representanter på arbeidsplassen, opplæringen og bevisstgjøringen som oppstår i forhold til retningslinjene, inkludert implementeringen av dem. De er basert på best praksis-tilnærminger og oppfordrer til aktiv involvering av alle på arbeidsplassen.

Vold mot kvinnelige transportarbeidere kan uttrykke seg på mange måter. Den mest fremtredende formen for vold mot kvinner er seksuell trakassering - Det inkluderer fysisk, psykologisk, verbal og ikke-verbal atferd og inkluderer for eksempel vitser som er av seksuell natur, eller kommentarer og uønsket, bevisst berøring som forstyrrer en kvinnes evne til å jobbe. Som påvist i EFTs undersøkelse¹ kan denne atferden inkludere seksuell vold og overgrep, inkludert voldtekt, uønsket press for seksuelle tjenester og samvær, stalking, gjøre seksuelt slibrige kommentarer eller uønsket press for kommunikasjon av seksuell art. Det kan også omfatte kyber-trakassering, inkludert seksuelt eksplisitt e-post og innlegg på sosiale nettverkssider.

Seksuell trakassering er uønsket, seksuell atferd som offeret oppfatter har til hensikt å fornærme eller ydmyke henne, og som forstyrrer arbeidet hennes og/eller skaper et truende, ubehagelig eller aggressiv arbeidsplass. Seksuell trakassering defineres også som "quid pro quo", der aksept eller avvisning av seksuell trakassering er grunnlaget for en beslutning i å gjøre avtaler, fremmes i karrieren, lønnsøkning og bonuser, tildeling av arbeidsoppgaver eller forlengelse av en kontrakt.

1 ETF (2017) *Violence against women at work in transport* ("Vold mot kvinnelige arbeidere i transportsektoren"): Rapportsammendrag. Fås på: www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/

Definisjoner av seksuell trakassering som “quid pro quo” og “fiendtlig arbeidsmiljø”²

Quid pro quo innebærer:

- 1 “enhver fysisk, verbal eller ikke-verbal atferd av seksuell art og annen atferd basert på sex, som påvirker kvinners og menns verdighet, som er uønsket, urimelig og støtende for mottakeren og”
- 2 “en persons avvising av eller overgivelse til slik atferd brukes eksplisitt eller implisitt som grunnlag for en beslutning som påvirker vedkommendes arbeid.”

Fiendtlig arbeidsmiljø innebærer “atferd som skaper et truende, fiendtlig eller ydmykende arbeidsmiljø for mottakeren.”

Vold og trakassering mot kvinner, inkludert seksuell trakassering som oppstår på grunn av diskriminering og skjeve kjønnsroller og -relasjoner. Den finnes på grunn av den ulike maktfordelingen som kvinner har på arbeidsplassen og i samfunnet for øvrig. For mange kvinnelige transportarbeidere er risikoene for seksuell trakassering langt høyere fordi arbeidsplassen ofte er et offentlig sted der det finnes regelmessig kontakt med kunder – og risikoer forsterkes når kvinner jobber om kveldene, natten og alene. ETFs undersøkelse gir mange eksempler på disse risikoene og hvordan kvinner er utsatt for regelmessige fysisk og verbal mishandling og trusler av seksuell art.

Vold og trakassering mot kvinner kan også forekomme utenom arbeidstiden, for eksempel ved reise til og fra jobb. Eksempler på dette fra ETFs undersøkelse inkluderer en kvinne som trakasseres av en kollega utenom arbeidstiden via e-post eller sosiale medier; en praktikant hvis leder kommer innom henne der hun bor, etter arbeidstid, med forventning om at hun vil bli med ham ut og ha sex med ham mot å få fast ansettelse, og en kvinnelig transportarbeider som stalkes av en kunde som følger henne hjem etter jobb sent en kveld.

Kvinner i mindre mektige posisjoner på arbeidsplassen, for eksempel kvinner som jobber som vikarer eller lærlinger, kan være spesielt utsatt for risiko fra en overordnet da de kan frykte at de mister muligheten for fornyelse av arbeidsavtalen eller arbeid i selskapet i fremtiden. Ytterligere risikoer oppstår når endringer oppstår i arbeidsorganisasjonen som for eksempel leder til mer isolert arbeid eller arbeid alene.

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

Modellretningslinjer

Følgende modellretningslinjer fremsetter overskrifter om hovedfunksjonene for retningslinjer som er relevante for transportsektorer, **med sjekklister over hva som skal inkluderes i retningslinjene for å forhindre og få slutt på vold mot kvinner.**

Modellretningslinjene kan også brukes til å sjekke at eksisterende retningslinjer er omfattende og egnet for formålet.

1. Erklæring om forpliktelse til å få slutt på vold mot kvinner

Sjekkliste :

- Beskrivelse av retningslinjenes formål og rolle, inkludert rollen i hindring og forbud av vold mot kvinner og bidrag til et arbeidsmiljø basert på respekt og alle arbeideres verdighet.
- Data og en kortfattet forklaring av hvorfor vold mot kvinner er fokus for retningslinjene [dataene kan være basert på europeiske undersøkelser, som f.eks. ETF sin, eller trekke på data på nasjonalt nivå og om tilgjengelig innenfor den relevante sektoren eller bedriften].
- En klar og omfattende definisjon av vold mot kvinnelige transportarbeidere (som inkluderer fysiske, verbale, ikke-verbale og seksuelle former for vold og trakassering, så vel som seksuell mishandling, trusler med vold og trakassering, stalking og kyber-vold) og de forskjellige dimensjonene av dette.
- En erklæring som viser en sterk forpliktelse fra toppledere om at retningslinjene er av stor betydning i å opprette et arbeidsmiljø som er fritt for vold og trakassering av kvinner, med henblikk på å bidra til arbeidsstyrkens velvære, sikkerhet og helse, basert på verdigheten og likeverd til kvinner og menn som jobber i transport.
- Erklæringen skal også legge vekt på forebygging, tidlig deteksjon av problemer, tidlig løsning av klager og tidlig intervensjon for å unngå gjentatt vold mot kvinner.
- I henhold til retningslinjene har arbeidsgiveren, i samarbeid med fagforeningsrepresentanter og i samråd med kvinnelige arbeidere, ansvaret for å sette opp en omfattende strategi for å få slutt på vold mot kvinner i transportsektoren.
- Retningslinjene oppfordrer alle på det sterkeste – kvinner og menn – i fagforeninger, arbeidsgivere og arbeidstakere til å være proaktive og spille sin aktive rolle i å få slutt på vold mot kvinner. Ved å jobbe sammen er det mulig å få slutt på vold mot kvinner.

2. Retningslinjenes omfang og dekning

Sjekkliste :

- Vold mot kvinner som finner sted i arbeidstiden (under arbeidsrelatert reise, forretningsreise og møter utenfor arbeidsplassen og arbeidsrelaterte sosiale arrangementer).
- Vold mot kvinner som finner sted utenfor arbeidstiden, der arbeidsplassens ressurser involveres, for eksempel e-post, Internett, mobiltelefoner, osv.
- Inkludering av alle arbeidere, på heltid og deltid, praktikanter, entreprenører, frivillige eller vikarer engasjert av bedriften eller på en av bedriftens avdelinger.

3. Inkluder hele spekteret av risikoer som kvinnelige transportarbeidere står overfor

Sjekkliste :

- Implementer en kjønnsbasert responstilnærming til å identifisere risiko for vold mot kvinner, ved å sikre at risikovurderinger og helse- og sikkerhetstiltak inkluderer kvinner.
- Takle problemer forbundet med kvinners arbeid hvis det er et fiendtlig arbeidsmiljø og spesielt knyttet til mannsdominerte arbeidsplasser.
- Håndtere sårbarheter som kvinner kan stå overfor når de jobber alene, for eksempel i busser, kundeinformasjonskontorer, billettkontroll og -betaling, osv.
- Håndtere barrierer og risikoer for vold fra kvinner som jobber i mannsdominerte sektorer, som i havner og skipsfarts, og gjøre disse sektorene mer attraktive for kvinner å jobbe i.
- Takle risikoer som kan assosieres med kvinners tilgang til sanitæranlegg eller garderober.
- Koble disse risikoene til handling for aktivt å fremme og implementere mangfold og likeverd mellom kjønn i hele transportsektoren.

4. Opprette en arbeidsplasskomité designet for å forhindre og håndtere vold mot kvinner

Sjekkliste :

- Hvert arbeidssted skal opprette en arbeidsplasskomité bestående av arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter [dette kan være en underkomité av sikkerhets- og helsekomiteen eller en frittstående komité].
- Komiteen kommer til å ha rollen med å overvåke implementeringen av retningslinjene, ha tilsyn med forebyggende initiativer, kjøre bevisstgjørings- og opplæringsprogrammer og ha ansvaret for å håndtere klager og granskninger.
- Forebyggende aktiviteter, inkludert oppsett av bedriftens forebyggende strategi, skal prioriteres. Disse skal preges av en kjønnsbasert tilnærming og kobles til bredere endring av sosiale normer.
- Komitémedlemmene vil få opplæring og sette opp veiledning for å sikre at komitémedlemmer forstår hvordan de skal påvise kjønnsrelaterte risikoer for vold og implementere kjønnsresponsive handlinger og løsninger.
- Evaluer og gå gjennom forebyggende tiltak fra et kjønnsperspektiv, for eksempel gjennom risikoevalueringer; gå gjennom tidligere hendelser for å legge grunnlag for nye forebyggende tiltak og implementere organisasjonsendringer som fremmer kvinners sikkerhet.

5. Sette opp tydelige prosedyrer for klagebehandling og gjennomføring av granskninger

Sjekkliste :

- Klageprosedyren må håndteres av alle arbeidere – i tillegg til tilskuere og vitner.
- En klar prosedyre for formelle og uformelle klager opprettes, der klager kan fremmes konfidensielt for arbeidstakeren gjennom flere veier.
- Arbeidsgiveren er ansvarlig for å sikre at det finnes beskyttelse for innklagere, spesielt for å unngå videre uønsket atferd og represalier fra ofre, aktive tilskuere, vitner og tystere.
- Klageprosedyrer er tilgjengelige, forstått og stolt på av kvinnelige arbeidere.
- Systemer på plass for å legge frem konfidensielle, anonyme klager, inkludert vold mot kvinner fra kunder/tredjeparter.

- Offerets informerte samtykke gis før informasjon deles om en klage og før en granskning avholdes.
- Den uformelle prosedyre bør følges nøye i jakten på en tidlig oppløsning, før en formell prosedyre åpnes.
- Informer kvinnelige arbeidere om tilgjengelig støtte fra representanter for arbeidsplassen og fagforeninger under klageprosessen.
- Skift bevisbyrden fra kvinnen til den påståtte overgriperen.
- Ingen kvinner skal bli bedt om å signere en konfidensialitetsavtale/avtale om å ikke gi videre opplysninger som ledd i løsningen av en klage. En kvinnes rett til konfidensialitet, når mulig, skal imidlertid respekteres.

6. Granskning av klager

Sjekkliste :

- Påse at granskninger er kjønnsresponsive, og ta høyde for situasjoner med sårbarhet og risikoer som kvinnelige transportarbeidere står overfor.
- Påse at tilfeller med vold og trakassering som skjedde for mange år siden ikke er gjenstand for regler for begrensninger, slik, de fortsatt kan tas opp og granskes.
- Påse at granskere er uavhengige og at granskere har ekspertise i håndtering av granskninger knyttet til vold mot kvinner.

7. Rollen til arbeidsplassrepresentanter

Sjekkliste :

- Hver arbeidsplass skal ha en navngitt representant/talsperson (eller "tillitsperson") som er utpekt av arbeidsgiveren og fagforeningen. De vil få opplæring i hvordan konfidensiell rådgivning og support skal gis til kvinnelige voldsofre.
- I samarbeid med arbeidsgiveren skal det sørges for ressurser til opplæring av talspersoner for arbeidsplassen og sørg for at de gir råd og support som ledd i sitt daglige arbeid.

8. Frem positive og aktive tilnærminger til tilskuere på arbeidsplassen

Sjekkliste :

- Oppmuntre og støtt arbeidere til å innta rolle som aktive tilskuer ved å utfordre praksis og kultur på arbeidsplassen som de er vitne til, som bidrar til vold mot kvinner.
- Hjelp kolleger å samarbeide om å utfordre upassende atferd og gjøre dem i stand til å iverksette behørig handlinger – og spesielt oppmuntre menn til å spille en aktiv rolle.
- Oppmuntre mannlige og kvinnelige arbeidere til å delta i opplæring av aktive tilskuere så de kan utvikle ferdigheter til å identifisere upassende atferd på arbeidsplassen og holdninger på arbeidsplassen som bidrar til en kultur med manglende likeverd mellom kjønnene.
- Øk bevisstgjøringen ved å be ledere, fagforeninger og arbeidere ta stilling mot vold mot kvinner på arbeidsplassen og spør dem hva de vil gjøre som aktiv tilskuer for å få slutt på vold mot kvinner.
- Gi ressurser og opplæring i hvordan være en aktiv tilskuer og engasjere seg i ikke-konfronterende atferdsendring.

9. Påse at rekrutterings- og promoteringsprosedyrer ikke er diskriminerende

Sjekkliste :

- Opprett transparente og ikke-diskriminerende prosedyrer for rekruttering og promotering ved å opprette kjønnsbalanserte valgkomiteer, og sørg for passende og kjønnsnøytrale intervju spørsmål og påse at det ikke er noen spørsmål som kan oppfattes som seksuell trakassering av typen quid pro quo.

10. Samarbeid: Lære opp sosiale partnere, ledere, tilsynsfolk og arbeidere

Sjekkliste :

- Opplæring for sosiale partnere, spesielt medlemmer av forhandlingsteam, om likeverd mellom kjønnene og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen. Uten felles forståelse og visjon for den større sammenhengen av kjønnsbasert vold, oppnås ingen betydelig fremgang.
- Lære opp arbeidere og arbeiderrepresentanter på alle nivåer i kjønnsbasert vold, der man tar for seg definisjoner, rotårsaker, lovgivning og god praksis. ERTF-opplæringspakken om likeverd mellom kjønnene har for eksempel en spesiell tematisk modul om vold og trakassering av kvinner.³ Alle involverte - kvinner og menn - anbefales sterkt å benytte alle eksisterende ressurser for å forberede og motvirke vold på arbeidsplassen.
- Opplæring av arbeidsledere, tilsynspersoner og arbeidere i klageprosedyrene, håndteringen av klager og hvordan man skal respondere på en effektiv måte på kvinners klager som innebærer vold og trakassering blir gitt på et nivå som klager skal håndteres på.
- Opplæring i teknikker som promoterer respekt for kvinner på arbeidsplassen, for å unngå eller håndtere konflikter for å forhindre at konflikter eskalerer til alvorligere former for vold og seksuell trakassering mot kvinner.
- Opplæring i å utvikle forståelse for effektene av vold mot kvinner, hvordan endre sosiale normer og fremme likeverd mellom kjønnene, og hvordan kjønns mangfold på arbeidsplassen kan være et forebyggende tiltak.
- Opplæring og veiledning for ledere og arbeidstakere i hvordan passende støtte skal gis til en kvinne som forteller at hun er utsatt for vold, inkludert umiddelbare tiltak som kan tas.
- Veiledning og opplæring for fagforeningsrepresentanter, ledere og arbeidstakere i hvordan de skal kommunisere med empati og forståelse og gi adekvat respons.

3 ETF/FTTUB (2018)-modul: *Vold og trakassering av kvinner*. Fås på: www.etf-europe.org/resource/module-violence-and-harassment-against-women/

11. Gi informasjon og support for kvinnelige arbeidere som er berørt av vold og trakassering på arbeidsplassen

Sjekkliste :

- Informasjon og råd om bedriftsretningslinjer og klageprosedyrer, og råd om å søke støtte fra en fagforeningsrepresentant eller en tillitsperson fra arbeidsplassen.
- Informasjon om hvordan en kvinne kan få tilgang til støtte når hun kommer med en uformell eller en formell klage, inkludert kvinnens rett til å bli ledsaget av en støtteperson eller fagforeningsrepresentant under den uformelle eller formelle prosessen.
- Relevant support for berørte arbeidstakere og vitner, med tilgang i og utenfor arbeidsplassen til juridisk, medisinsk og økonomisk støtte.
- Tilgang til rådgivning, betalt av arbeidsgiveren, for å gi et offer mulighet til å komme seg fra den negative effekten som volden har hatt på henne.
- Medisinsk support fra bedriften internt eller henvisning til en spesialist betalt for av bedriften.
- Råd og informasjon om spesialistorganisasjoner som jobber med vold mot kvinner.
- Midlertidige justeringer i en kvinnes timeplan eller arbeidsoppgaver, og om nødvendig innføring av kortere/fleksible arbeidstimer eller lønnet permisjon, for å hjelpe en kvinne å komme seg fra ettervirkningene av voldelig atferd.

12. Ansvarliggjøring av gjerningspersonen

Sjekkliste :

- Sørg for en konsekvent tilnærming til ansvarliggjøring av gjerningspersonen – det skal ikke forekomme beskyttelse eller spesialbehandling av prioriterte eller toppledere.
- Innfør relevante uformelle og/eller formelle disiplinærtiltak, inkludert sanksjoner, verbale eller skriftlige advarsler, avskjedigelse, rådgivning eller vedvarende tilsyn.
- Iverksett tiltak for å sikre at en gjerningsperson ikke gjentar atferden.
- Disiplinærtiltak skal stå i forhold til overtredelsen og være konsekvent med tidligere tilfeller.
- Overføring av gjerningspersonen til et annet arbeidssted eller tildeling av andre arbeidsoppgaver eller midlertidig suspensjon fra arbeid så lenge en klage og granskning pågår.

- Påse at kvinnelige ofre rådspørres og informeres om disiplinær- eller andre tiltak som er implementert. I noen tilfeller kan en enkel beklagelse være det eneste hun trenger, mens i alvorlige tilfeller må hun forsikres om at passende tiltak er på plass og det ikke vil være noen gjengjeldelse fra gjerningspersonen.

13. Bevisstgjøring på arbeidsplassen

Sjekkliste :

- Kjør jevne bevisstgjørings- og informasjonskampanjer på arbeidsplassen på nulltoleranse for vold mot kvinner.
- Øk bevisstgjøringen om at hvilken som helst type vold eller trakassering mot kvinner, enten av kunder eller hvem som helst er forbudt og straffbart. Ta i bruk skilt om emnet på busser, tog, i jernbanestasjoner og andre transportfasiliteter.
- Innfør bevisstgjøringskampanjer som fremmer et positivt bilde av transportsektoren og forståelse om at "vi alle kan få slutt på vold mot kvinner gjennom samarbeid".

14. Implementere og overvåke retningslinjene

Sjekkliste :

- Toppledelsen i bedriften er ansvarlig for å sikre at retningslinjene implementeres i sin helhet.
- Tilstrekkelige ressurser settes på plass, inkludert opplæring knyttet til implementering av retningslinjene og for å sikre at de er kjønnsresponsive.
- Det er enighet om en prosedyre for å gå gjennom retningslinjene hvert tredje år for å sikre at de er egnet for formålet, og hensyn tas til data som er innhentet om klager og rapporter om vold mot kvinner, og også hvordan klager ble løst og hva man lærte av både klager og eksisterende forebyggende tiltak.
- Snakk med kvinnelige arbeidere om retningslinjene og hvordan de er implementert.
- Innfør endringer i retningslinjene som avspeiler utvikling i best praksis.



Den Europeiske Transportarbeiderføderasjonen

ETF representerer mer enn 5 millioner transportarbeidere fra mer enn 230 transportfagforeninger og 41 europeiske land, i følgende sektorer: jernbane, veitransport og logistikk, sjøtransport, indre farvann, sivil luftfart, havner, turismer og fiskerier.

Hovedkontor:

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

www.etf-europe.org

www.facebook.com/ETFwomen @ETF_women