

Lobbyarbeit bei nationalen Dachverbänden

Erhebung zu einem IAO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Die Dachverbände werden wesentlich eindrücklicher Stellung nehmen können, wenn ihr ihnen Fakten zu Gewalt und Belästigung gegen Verkehrsbeschäftigte unterbreitet.

ERKUNDIGT EUCH, OB EUER DACHVERBAND SICH AN DER ERHEBUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION (IAO) BETEILIGEN WILL.

Ist euer nationaler Dachverband über das vorgeschlagene IAO-Instrument zu Gewalt am Arbeitsplatz informiert? Ist vorgesehen, dass er im April den IAO-Fragebogen erhält? Wie wird er sich vorbereiten? Will er eine Beratung über die Beantwortung des Fragebogens einberufen? Wer ist für die Beantwortung des Fragebogens zuständig?

Möglicherweise gab es anlässlich dieser wichtigen Gelegenheit, den Interessen von Verkehrsbeschäftigten Gehör zu verschaffen, bereits Kontakte zwischen eurer Gewerkschaft und dem Dachverband. Wenn ihr in dieser Angelegenheit jedoch erst in Kontakt treten werdet, findet ihr im Folgenden einige Tipps, welche Informationen für diese Erhebung besonders wichtig sind.

BESCHREIBT, WIE GEWALT GEGEN VERKEHRSBESCHÄFTIGTE IN EUREM LAND UND EURER BRANCHE AUSSIEHT.

- Mit welchen Formen von Gewalt sind die in eurer Gewerkschaft organisierten Verkehrsbeschäftigten konfrontiert?
- Welchen zusätzlichen Formen von Gewalt sind weibliche Beschäftigte ausgesetzt?
- Wer übt die Gewalt aus? (z. B. Fahrgäste, Vorgesetzte, Polizei)
- Welche Folgen hat Gewalt für Beschäftigte und Arbeitsplätze?

EIN ZITAT MIT FOTO IST EIN GUTES MITTEL, UM EIN THEMA EFFEKTIV DARZULEGEN.



“Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit direktem Kundenkontakt, insbesondere im Verkehrssektor, sind an Fahrkartenschaltern, in Bussen, Zügen und Bahnhöfen Übergriffen ausgesetzt. Weibliche Beschäftigte sind am meisten gefährdet, und die Zahl der Gewalttaten gegen Frauen überwiegt. Erst vor wenigen Monaten ereignete sich ein solcher Fall, als mehrere Fahrgäste, die kostenlose Zugfahrkarten wollten, weibliches Schalterpersonal angriffen, die Schalterfenster einschlugen und Chaos verursachten.” **Tunesische Bahnbeschäftigte (sie wollte nicht mit Foto gezeigt werden, weil sie Konsequenzen befürchtete)**

“1989 begann ich meine Ausbildung zur nautischen Offiziersanwärterin. Ich wollte Kapitänin werden. Ich kann gar nicht sagen, wie oft ich herabgesetzt, bedroht und beschimpft wurde. Oft habe ich einfach versucht, die Vorfälle zu vergessen. Aber ich weiß noch, wie viele Tränen ich vergossen habe. Nie in meinem Leben habe ich so viel geweint. Ich kann nicht verstehen, was ich getan habe, um eine solche Behandlung zu verdienen.” **(Auszug, ITF-Handbuch “Women Transporting the World”)**

Lobbyarbeit bei nationalen Dachverbänden

LEGT KONKRETE INFORMATIONEN, WIE STATISTIKEN, KOLLEKTIVVERHANDLUNGSKLAUSELN, ARBEITGEBERPOLITIKEN ODER BERICHTEN VON KAMPAGNENAKTIVITÄTEN VOR.

Bei der Zusammenstellung von Fakten sind die folgenden Aspekte besonders wichtig:

- Frauen sind von Gewalt unverhältnismäßig stark betroffen, besonders im Niedriglohsektor.
- Prekär Beschäftigte unterliegen einem höheren Gewaltrisiko, insbesondere Frauen.
- Unsoziale Arbeitszeiten, Alleinarbeit, unzureichende Einrichtungen und entlegene Arbeitsorte erhöhen das Risiko, einer Gewalttat zum Opfer zu fallen.
- Gewalt hält Frauen davon ab, eine Tätigkeit im Verkehrssektor aufzunehmen oder dauerhaft beizubehalten.
- Betriebliche Faktoren, wie geringe Personalressourcen, fehlende Regeln/Zuständigkeiten, diskriminierende Praktiken, schlechte Arbeitsorganisation und unrealistische Leistungsziele, tragen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bei.
- Vorhandene und wirksame Mechanismen zur Reduzierung von Gewalt am Arbeitsplatz.

DENKT DARAN! FÜR VERKEHRSBESCHÄFTIGTE UND IHRE GEWERKSCHAFTEN IST WICHTIG:

- dass das Übereinkommen durch eine Empfehlung ergänzt wird – ein Übereinkommen allein reicht nicht aus.
- dass das Übereinkommen alle Formen von Gewalt an Frauen berücksichtigt, einschließlich der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz, und des erhöhten Risikos für Frauen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind.
- dass Gewalt an weiblichen Beschäftigten im Verkehrssektor eindeutig anerkannt wird.
- dass das Übereinkommen die Rolle von Kollektivverhandlungen und ein Rechtshilfeprogramm für weibliche Beschäftigte einbezieht.