

Nemet mondunk -- a nők elleni erőszakra

November 25-e, az ENSZ nők elleni erőszak felszámolásának nemzetközi napja

**Ne feledjük: -- a munkavégzés közben, a munkahelyen bekövetkező erőszak,
nem „része” a munkavállaló fizetésének.**

Ezért, nem kell eltűnni!

Van-e dolga a szakszervezetnek a nők elleni erőszakkal?

A válaszom egyértelmű – van.

A női érdekvédelemben beletartozik a zaklatás és az erőszak is? Teszik fel nekem a kérdést. Mondhatom nyugodtan: ismerem a női szakszervezeti munkavállalókat, természetesen nem a több mint 50 ezret (a Magyar Szakszervezeti Szövetség Nő Tagozata a legnagyobb nőszervezet Magyarországon), hanem azokat a problémákat, amelyekkel a tagok által szembesülünk, és amelyek megoldásért kiáltanak.

Ismerve a munkavilágát, az abban élők különböző kiszolgáltatottsági függőségi viszonyait, a bántalmazás, az erőszak és a sérelem elszenvedése vagy a fájdalom nehéz feldolgozhatósága, ha egyáltalán az lehetséges, szintúgy komoly belső erőfeszítéseket kíván, azonban látencia és látencia között is lehet különbség.

Tapasztalataim és az ügyek, amelyekben e téren személyesen fel kellett lépnem a lehető legváltozatosabbak: ismerem a főnök irodájában lévő kanapé „dolgát” éppúgy, mint az olyan felettést, aki fehér blúz viselését rendelt el egy péntek napra „mellvizit” érdekében. Utóbbi eset több kanyar után jutott csak el hozzám, az érintettek elsőre nem tudták meg lehet-e tagadni ezt a viccesnek beállított „elrendelést”. Szerencsére „megtalált” az ügy, én pedig „megtaláltam” a megoldást, így az a pénteki „mellvizit” elmaradt. De nemrég, a tapogató csoportvezető, cinkos takargatását kellett napvilágra hozni ahhoz, hogy a soron dolgozó nők munkakörülményei között ne szerepeljen a mindennapi rettegés.

Az érintett női munkavállalók akkor „megúszták”, de a női szakszervezetesek dolga volt. Lehet, hogy ez azért van, mivel a szakszervezeteket férfiak reprezentálják? És egy nő könnyebben nyílik meg egy nőnek? Ezért nem is keres, kapcsolatot ebben a kérdésben a szakszervezettel ezért sok eset nem kerül napvilágra.

Pedig meghatározó, hogy milyen munkahelyi környezet valósul meg egy-egy helyen és persze az is, hogy mennyire egyértelmű az a folyamat, amelyet végig kell járnia a jelentéstevőnek, mennyire védik ilyen esetben a bejelentőt. Ebben nagy segítség lehet a szakszervezet: akár segítő kolléga kinevezésével, akár a munkahelyi esélyegyenlőségi munkatárssal való szoros koordináció kialakításával.

A sokszor hallott kérdések: Elhiszik-e nekem? Mellém állnak-e a kollégák? Van-e kivizsgálásra lehetőség? Ha igen, milyen fórumon? Amikor más kiállt az esetével, még őt ítélték meg és nem álltak ki mellette? Mi lesz a következménye rám nézve? Azt

mondják, „itt mindig így volt”! Ilyen és ehhez hasonló kérdésekre kerestük a válaszokat.

Az erőszak és a zaklatás nem része a fizetésnek, ahogyan az sem, hogy munkavégzés közben „vegzásnak legyünk kitéve”. Senki nem gondolhatja azt, hogy a jegy nélkül közlekedő utas boxerrel verhet meg egy jegyvizsgálót. Az sem feltétele a fizetés megérkezésének, hogy a kereskedelemben dolgozóknak a felmenőik szidalmazását kelljen hallgatniuk, mert a vevő szerint nem éppen úgy halad a munka – szerinte –, ahogyan annak kellene (helyesebben, ahogyan a vevő követeli). De nem lehet a munka része az ordító vezető, vagy éppen a folytonos szekírozásra „specializálódott” középvezető.

Az „arcát félrefordító társadalomban” élünk, de a szakszervezetnek nem lehet érve a társadalomhibáztatás. A munkavilágában nem csak nekünk lenne dolgunk, a munkaadók felelősséggel tartoznak a munkavállalók biztonságáért.

A Nő Tagozat a béregyenlőtlenség kérdése mellett, a nőkkel szembeni zaklatás és erőszak kérdésében sem akar hallgatni: a „me too” egy éve alatt Európa-szerte szakszervezeti ajánlások születtek, munkahelyi szabályozók léptek életbe, elfogadásra került az ILO (ENSZ munkaügyi szervezete) egyezménye, ajánlása.

Sem munkáltatói, sem kollegiális elvárás nem lehet a „csendben maradás”, „az ügysem lehet semmit tenni” politikája. Nem kell elfogadni, hogy a hallgatás a problémakezelés megoldása. Kulcsszereplők lehetnek ebben a feladat kivitelezésében a felettesek és a közvetlen főnökök, de mindenkinek értenie kell: nők teste és lelke nem munkaeszköz, a szakszervezet pedig nem lehet e téren sem az, „elhallgatás eszköze”.

Meddig kell még várni arra, hogy munkahelyek ne a rettegés hanem, csak a munkavégzés helye legyen?

Nincs illúzióm: több éve követeljük, hogy végre szülessen hazánkban is jogszabály vagy legalább az ILO 2019-ben elfogadott egyezményt, ültessük át a munkaügyi szabályozókba. Eredmény semmi. Kifogás annál több.

A kormányzat, a pandémia ideje alatt azzal van elfoglalva, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetését hozó törvény bevigye a Parlamentbe, de nincs ideje és persze prioritása a valódi munkavállalókat érintő problémák kezelésére. Erre sem!

Mi viszont addig sem hallgathatunk, hallgatunk! Ugyan is mi nem akarunk sem kifogást keresni, sem kifogásokat hallgatni. Erőszakmentes munkahelyeket akarunk, amiről minden alkalommal azt gondolom, hogy jár nekünk, és aki ezt nem így gondolja, álljon ki velem vitára.

Bátran vállalom – nincs bocsánat annak, aki ilyen ügyben a látókörömbe kerül!

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nő Tagozat elnöke