

Preporuke za nultu toleranciju!

EFFAT ima stav: Nulta tolerancija prema seksualnom uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu - kao i izvan njega!

Zagreb, studeni 2019.

Seksualno uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu

Svi radnici imaju pravo na rad bez suočavanja sa seksualnim uznemiravanjem i nasiljem, ali mnogi ne uživaju u tom temeljnom ljudskom pravu, slobodi i dostojanstvu. Mnoge statistike pokazuju da se [s nasiljem na poslu](#) suočava veliki broj [radnika u Europi](#), npr. opsežna istraživanja u Švedskoj su pokazala da je polovica radnika uključenih u švedski savez sindikata LO bila izložena seksualnom uznemiravanju i nasilju 3-4 puta tijekom protekle godine, a u Belgiji je ACV-CSC dostavio 51.000 upitnika radnicima koji rade u kućanstvu, više od 7000 njih je odgovorilo, od toga je bilo 15 slučajeva silovanja te drugih ozbiljnih oblika seksualnog uznemiravanja i nasilja. Spolno utemeljeno nasilje i uznemiravanje razlikuju se od drugih problema na radnom mjestu jer se radi o vrlo osjetljivom i često nevidljivom problemu koji se općenito ne prijavljuje.

EFFAT se, kada je riječ o ovom problemu, angažira na više frontova, uključujući kampanje poput [#weto](#) koja poziva na prekidanje spolno utemeljenog nasilja na poslu i [#Fairhousekeeping](#) koja poziva na usuglašene mjere za borbu protiv seksualnog uznemiravanja koje radnicima koji rade u kućanstvu ugrožava sigurnost i dovodi do toga da se ne osjećaju ugodno na poslu.

EFFAT se temom seksualnog uznemiravanja na poslu također pozabavio u socijalnom dijalogu u sektoru HORECA (hoteli/restorani/ugostiteljstvo) i sektoru pripreme i dostavljanja hrane. Ovaj problem je uključen u radne programe dva povjerenstva Europskog sektorskog socijalnog dijaloga, ali sustavniji dokazi su potrebni prije nego što socijalni partneri poduzmu konkretne zajedničke korake.

Na globalnoj razini borba protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu predmet je globalnih okvirnih sporazuma zaključenih između IUF-a i transnacionalnih tvrtki u prehrambenom i uslužnom sektoru kao što su Unilever, Sodexo, Meliá, Accor i Arla.

2019. godine EFFAT je proveo istraživanje među svojim sindikatima članicama radi prikupljana više dokaza o oblicima i opsegu seksualnog uznemiravanja i nasilja u EFFAT-ovim sektorima. Prikupljene su informacije o uspješnim inicijativama sindikata članica EFFAT-a, a koje se odnose na borbu protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu i primjeri dobrih praksi su predstavljeni na EFFAT-ovoj konferenciji za žene 2019. godine.

EFFAT je mišljenja da borba protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu

➤ štiti ljudska prava radnika i krči put jednakosti

Većina radnika koji dožive seksualno uznemiravanje i nasilje su žene jer ih strukturalna priroda spolne diskriminacije čini ranjivijim. Iako postoji niz UN-ovih konvencija za zaštitu radnika od nasilja i uznemiravanja (npr. UN-ova konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena ([CEDAW](#)), Konvencija Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji ([Istanbulska konvencija](#)), [MOR-ova konvencija br. 190 \(C190\)](#) o suzbijanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada), one se moraju početi primjenjivati u stvarnosti na radnim mjestima u obliku politike nulte tolerancije.

➤ u znatnoj mjeri poboljšava situaciju na radnom mjestu

Seksualno uznemiravanje i nasilje imaju ogroman utjecaj na tjelesno i mentalno zdravlje radnika i dovode do odsustva s posla, bolesti pa čak i samoubojstva. Radno mjesto na kojem nema seksualnog uznemiravanja i nasilja je neophodan uvjet za osjećaj ugodnosti na poslu, produktivnost i razvijanje punog potencijala radnika kao pojedinca ili kao timskog radnika. Na radnom mjestu na kojem nema nasilja radnici su zadovoljniji poslom, odaniji su i općenito postižu bolje radne rezultate. Na takvom radnom mjestu ima manje izostanaka s posla i cjelokupna suradnja i timski rad bolje funkcioniraju.

➤ stvara prednosti za društvo i gospodarstvo

Borba protiv spolno utemeljenog uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu može uspostaviti napredne standarde kako bi se zaustavila spolna diskriminacija i promicala kulturna promjena. Ako se na poslu ljudi ophode s poštovanjem i ostvaruju suradnju, to može imati značajan utjecaj na društvo i druge segmente života. Poštovanje i suradnja ne samo da dovode do bolje produktivnosti, nego sa sobom donose i veću kvalitetu života. Osjećaj sigurnosti također poboljšava naše opće zdravlje i smanjuje troškove zdravstvene skrbi.

EFFAT-ove preporuke za zaštitu radnika/radnica od seksualnog uznemiravanja i nasilja

Ove točke za djelovanje temelje se na primjerima uspješnih inicijativa borbe protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu koje su prijavili sindikati članice EFFAT-a i trebale bi poslužiti kao inspiracija za sve sindikate članice kako se postaviti vezano uz ovaj problem.

• Podizanje svijesti

- Organiziranje kampanja za podizanje svijesti na razini države
 - Takve kampanje trebaju se osobito pozabaviti spolno utemeljenim nasiljem i osigurati prepoznavanje strukturalne prirode spolno utemeljenog nasilja i suzbijanje diskriminacije jer borba protiv strukturalne neravnopravnosti može dovesti do smanjenja spolno utemeljenog nasilja.
- Organiziranje općih kampanja za borbu protiv spolno utemeljene diskriminacije i pružanje jednakih prilika.
- Korištenje društvenih medija i moderne komunikacijske tehnologije za informiranje šire javnosti o seksualnom uznemiravanju i nasilju na poslu.
- Organiziranje konferencija, seminara itd. na državnoj i županijskoj razini kako bi se radnici i poslodavci informirali o seksualnom uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu. Takvi događaji također trebaju pružiti opsežne informacije o postojećim konvencijama (npr. onima koje su izdali UN, Vijeće Europe, MOR) i državnim zakonima kao i politikama i programima za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja.
- Informiranje sindikata članica o obavezama koje su utvrđene zakonom, kolektivnim pregovorima, politikama i smjernicama te promicanje i širenje tih informacija na višoj razini.
- Prikupljanje i masovno širenje dobrih praksi.

• Podaci i statistike

- Provođenje ispitivanja npr. na višoj (državnoj) razini, na razini sektora ili tvrtke te prikupljanje podataka i dokaza o seksualnom uznemiravanju i nasilju.
- Provođenje i/ili zahtijevanje više istraživanja radi utvrđivanja uznemiravanja i nasilja u različitim sektorima i vezano uz faktore koji povećavaju rizik izloženosti uznemiravanju i nasilju poput npr. radnika s netipičnim ugovorom, radnika koji rade u kućanstvu, rada pod neizvjesnim uvjetima ili pripadnosti ekonomski ranjivoj kategoriji.

• Kolektivni pregovori

- Raspravljajte na državnoj razini i razini tvrtke o kolektivnim ugovorima koji uključuju specifične odredbe o sprječavanju i mjerama za suzbijanje seksualnog uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu.
- Razvijanje i dodavanje članaka u kolektivne ugovore koji se odnose na „analizu rizika“ i „osjećaj ugodnosti na poslu“ koji omogućuju radnicima da slijede neformalne i formalne žalbene postupke.

- Izrada modela kolektivnih ugovora na temelju C190 i R206 te stavki za kolektivne ugovore koje se odnose na borbu protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja npr.:
 - sva radna mjesta uključujući i mala i srednje velika poduzeća trebaju razviti politike za sprječavanje uznemiravanja i nasilja, s punom uključenošću sindikata (izraditi i implementirati postupke za sprječavanje, podnošenje žalbi i borbu protiv posljedica seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu);
 - poslodavcima i sindikatima se mora nametnuti obvezna obuka o borbi protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu.
 - Osiguravanje redovitih revizija kolektivnih ugovora.
 - Procjena postojećih kolektivnih ugovora, politika i protokola vezanih uz zdravlje i sigurnost (seksualno uznemiravanje i nasilje) te zahtijevanje/provođenje izmjena ako je potrebno.
 - Na europskoj razini pokretanje rasprave o seksualnom uznemiravanju i nasilju u području sektorskog socijalnog dijaloga i uspostava izričite politike kod socijalnih partnera koja će sadržavati objašnjenja za načine sprječavanja, žalbene postupke, zaštitu podnositelja žalbi, naknadu štete, pozivanje na odgovornost itd.
 - Podržavanje globalnih okvirnih sporazuma koje je vezano uz borbu protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja IUF potpisao s transnacionalnim tvrtkama poput tvrtki Unilever, Sodexo, Meliá, Accor i Arla te se obavezati na njihovu provedbu na državnoj razini.
- **Politike, smjernice i protokoli**
 - Razvijanje i izdavanje smjernica za sindikalne povjerenike i poduzeća te povjerenike iz područja zaštite na radu koje su osmišljene da pruže sigurno okruženje za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja i nasilja i koje za cilj također trebaju imati poboljšavanje komunikacije i komunikacijskih kanala.
 - Razvijanje uputa za svaki sektor o tome kako treba reagirati i kome se obratiti kada se dogodi seksualno uznemiravanje i nasilje.
 - Praćenje, procjena i izvještavanje o učinkovitosti politika i smjernica.
 - Uključivanje tema seksualnog uznemiravanja i nasilja u područje zaštite i zdravlja na poslu, uključujući psihološke rizike i stres koji su povezani s poslom te uključivanje radnica ženskog spola u analizu rizika.
 - **Zakonodavstvo**
 - Rad na boljem državnom zakonodavstvu po pitanju seksualnog uznemiravanja i nasilja.
 - Lobiranje da državne vlade potpišu i prihvate C190 i ulaganje napora za poboljšavanje zakona u slučaju da su vlade neodlučne po pitanju prihvaćanja ove konvencije.
 - Lobiranje za EU direktivu za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja, također s ciljem jačanja implementiranja Istanbulske konvencije i C190.

- **Politike tvrtki**

- Sve tvrtke, uključujući mala i srednja poduzeća, trebaju imati politiku protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja i trebaju biti obvezne:
 - ocijeniti ima li na radnom mjestu i u radnom okružju faktora rizika vezanih uz seksualno uznemiravanje i nasilje;
 - razviti primjerenu politiku protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja koja uključuje radnike/predstavnike radnika, sindikate i specijalizirane nevladine organizacije;
 - imati jasna pravila ponašanja koja svi poznaju i razumiju;
 - osmisliti politiku zajedno s radnicima i/ili njihovim predstavnicima;
 - uključiti vanjsku pomoć pri rješavanju problema koji uključuju seksualno uznemiravanje i nasilje, ako je potrebno.

- **Politike vezane uz radno mjesto**

- Procjena učinkovitosti postojećih politika kako bi se spriječilo/iskorijenilo seksualno uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu.
- Procjena radnog okružja s ciljem sprječavanja seksualnog uznemiravanja i nasilja.
- Razvijanje jasnih i pristupačnih mehanizama za informiranje radnika.
- Jačanje uloge ženskog povjerenstva sindikata pri utvrđivanju i implementiranju politika za suzbijanje seksualnog uznemiravanja i nasilja.
- Promicanje ozračja poštovanja i suradnje na radnom mjestu.

- **Obuka**

- Pružanje obuke za radnike i upravu o seksualnom uznemiravanju i nasilju te osobito za predstavnike radnika.
- Provođenje obuke o zauzimanju stava za ranjivu kategoriju radnika/radnica.

- **Radnici koji rade u kućanstvu - poseban sektor za koji su potrebne specifične preporuke**

- Osiguravanje primjene odgovarajuće perspektive vezane uz spolnu pripadnost na sva pravila i aktivnosti radi sprječavanja seksualnog uznemiravanja i nasilja nad radnicima/radnicama koji rade u kućanstvima.
- Stvaranje i masovno širenje kontakata za povjerljive i besplatne telefonske brojeve s dovoljno osoblja koje ih opslužuje za primanje prijave maltretiranja radnika/radnica koji rade u kućanstvima.
- Razvijanje protokola i obuka službenika koji provode zakon o tome kako pravilno reagirati na žalbe radnika/radnica koji rade u kućanstvima te kako istražiti i prikupiti dokaze u takvim slučajevima.

- Krivično gonjenje počinitelja psihološkog, fizičkog i seksualnog nasilja.
- Poništavanje ili unapređivanje politike o imigraciji tako da vize radnika/radnica u kućanstvima više ne budu vezane uz određenog poslodavca.
- Ubrzavanje rješavanja kriminalnih slučajeva koji uključuju migrante radnike/radnice koji rade u kućanstvima i koji na rješenje često moraju čekati nekoliko mjeseci ili godina dok se nalaze u prinudnom smještaju te osigurati da imaju zakonsko odobrenje za rad tijekom prijelaznog vremenskog razdoblja.
- Stavljanje na raspolaganje opsežnih usluga za upućivanje i podršku, uključujući zdravstvenu skrb, savjetovanje, osiguravanje smještaja, konzularne usluge i pravnu pomoć.

- **Za EFFAT osobito**

- Lobiranje za EU zakon koji se odnosi na seksualno uznemiravanje i nasilje nad ženama kao i za pravilno implementiranje Istanbulske konvencije.
- Lobiranje za potpisivanje i usvajanje MOR-ove konvencije br. 190 (C190).
- Pružanje uputa i primjera dobre prakse kako bi se pomoglo sindikatima pri razvijanju i implementiranju pravila i postupaka vezanih uz radna mjesta, uključujući pravila vezana uz model radnog mjesta.
- Budući da su seksualno uznemiravanje i nasilje često spolno utemeljeni, pružanje uputa za postizanje jednakosti i borba protiv nasilja nad ženama u inicijativama za sigurnost i zdravlje na radnom mjestu i podizanje svijesti o spolno utemeljenoj prirodi nasilja nad ženama i šteti koja proizlazi iz kulture seksualnog uznemiravanja i zastrašivanja na poslu.
- Prikupljanje više dobrih praksi kolektivnih ugovora i/ili politika sindikata i poslodavaca i njihovo što veće stavljanje na raspolaganje.
- Ohrabrivanje organizacija članica da se uključe u državnu i europsku obuku i podizanje svijesti o spolno utemeljenoj prirodi seksualnog uznemiravanja i nasilja te osiguravanje njihove uključenosti u obuku o sigurnosti i zdravlju na radnom mjestu.
- Na europskoj razini izrada smjernica za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja na poslu, s glavnim težištem na uznemiravanju i nasilju nad ženama koje su potaknute [europskim savezima sindikata u drugim sektorima](#).
- Razvijanje ambicioznog novog projekta i traženje financiranja za 2020. godinu za nastavak EFFAT-ovog projekta o seksualnom uznemiravanju i nasilju nad ženama kako bi se pomoglo u podizanju svijesti među sindikatima članicama te nastavile prikupljati i primjenjivati dobre prakse i implementirati preporuke.