

## Rekommendation nolltolerans!

### EFFAT tar ställning: Nolltolerans vad gäller sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen - och bortom den!

Zagreb, november 2019

#### Sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen

Alla arbetstagare har rätt att kunna arbeta utan att utsättas för sexuella trakasserier och våld, men alltför många åtnjuter inte denna grundläggande mänskliga rättighet, frihet och värdighet. Omfattande statistik visar att [våld på arbetet](#) drabbar ett betydande antal [arbetstagare i Europa](#). Till exempel visar omfattande undersökningar i Sverige att hälften av LO-anslutna arbetstagare under det senaste året utsatts för sexuella trakasserier och våld 3–4 gånger. I Belgien sände ACV-CSC ut 51 000 frågeformulär till hushållsarbetare. Över 7 000 svar inkom, och dessa visade på 15 fall av våldtäkt, men även på andra allvarliga former av sexuella trakasserier och våld. Könsbaserat våld och trakasserier skiljer sig från andra arbetsplatsfrågor eftersom problemet är mycket känsligt, ofta osynligt och sällan anmäls.

EFFAT har agerat i den här frågan på många fronter, bland annat genom kampanjer som [#weto](#), med krav på att könsrelaterat våld på arbetet får ett slut, samt [#Fairhousekeeping](#), med uppmaningen att få till stånd åtgärder för att motverka sexuella trakasserier som hotar städpersonalens hälsa och säkerhet.

EFFAT har även tagit upp sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen i HORECA:s (hotell/restaurang/catering) och i cateringssektorn sociala dialoger. Frågan är en del i arbetsprogrammen för den europeiska dialogens sektorskommittéer, men ytterligare systematiska belegg krävs innan konkreta och samordnade åtgärder kan vidtas av arbetsmarknadens parter.

På global nivå är kampen mot sexuella trakasserier och våld på arbetet föremål för de internationella ramavtal som ingåtts mellan IUF och transnationella företag inom livsmedels- och besöksnäringen, bland andra Unilever, Sodexo, Meliá, Accor och Arla.

Under 2019 genomförde EFFAT en undersökning inom sina medlemsorganisationer för att inhämta ytterligare data avseende omfattningen av, och beskaffenheten hos, sexuella trakasserier och våld inom EFFAT-näringarna. Information om lyckade initiativ tagna av EFFAT:s medlemsorganisationer vad gäller bekämpningen av sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen samlades in och presenterades, tillsammans med exempel på god praxis, på EFFAT:s kvinnokonferens 2019.

## **EFFAT tror att bekämpningen av sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen**

### ➤ **skyddar arbetstagares mänskliga rättigheter och bereder vägen för jämställdhet**

Majoriteten av de arbetstagare som utsätts för sexuella trakasserier och våld är kvinnor. Detta eftersom könsdiskrimineringens strukturella natur gör dem mer sårbara. Trots att en rad FN-konventioner finns på plats för att skydda arbetstagare från våld och trakasserier (t.ex. FN:s Kvinnokonvention ([CEDAW](#)), Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet ([Istanbulkonvention](#)), samt [ILO-konvention 190](#) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet), måste dessa på arbetsplatsen ta sig konkret uttryck i form av en nolltoleranspolicy.

### ➤ **förbättrar arbetsplatsen avsevärt**

Sexuella trakasserier och våld har en stor inverkan på arbetstagares fysiska och mentala hälsa, och leder till frånvaro, sjukdom, och till och med självmord. En arbetsplats befriad från sexuella trakasserier och våld är ett nödvändigt villkor för att människor, både i egenskap av individer och medarbetare, ska kunna trivas med arbetet, vara produktiva och till fullo kunna utveckla den egna potentialen. En arbetsplats fri från våld leder till större tillfredsställelse med arbetet, lägre personalomsättning, och bättre arbetsprestationer överlag. Det kan ge minskad frånvaro och förbättra samarbetet och lagarbetet i stort.

### ➤ **gynnar samhället och ekonomin**

Genom att adressera könsbaserade trakasserier och våld på arbetsplatsen kan progressiva standarder, för att eliminera könsdiskrimineringen och främja kulturella förändringar, ta form. Om respekt och samarbete praktiseras på arbetsplatsen kan detta få betydande bieffekter på samhället och andra delar av människors liv. Respekt och samarbete leder inte bara till högre produktivitet, utan ger även högre livskvalitet. Att åtnjuta en högre grad av säkerhet och skydd förbättrar även den allmänna hälsan och leder till minskade hälso- och sjukvårdskostnader.

## EFFAT:s rekommendationer för att skydda arbetstagare från sexuella trakasserier och våld

Dessa åtgärdsplaner har som utgångspunkt de exempel på lyckade initiativ för att bekämpa sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen som inrapporterats av EFFAT:s medlemsförbund och dessa bör inspirera fler medlemsorganisationer i EFFAT att agera i den här frågan.

### • Skapa medvetenhet

- Samordna nationella informationskampanjer
  - Sådana kampanjer skulle i synnerhet angripa könsbaserat våld, säkerställa att det könsbaserade våldets strukturella natur erkänns, samt att åtgärder vidtas mot diskriminering. Att bekämpa strukturella ojämlikheter kommer att leda till att det könsbaserade våldet minskar.
- Samordna allmänna kampanjer för att bekämpa könsrelaterad diskriminering och verka för jämställdhet.
- Använda sociala medier och modern kommunikationsteknik för att informera allmänheten om sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen.
- Organisera nationella och regionala konferenser, seminarier etc. för att informera arbetstagare och arbetsgivare om sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen. Sådana event bör även tillhandahålla utförlig information om befintliga konventioner (t.ex. FN, Europarådet, ILO), och nationell lagstiftning, såväl som policyer och program ämnade att bekämpa sexuella trakasserier och våld.
- Informera medlemmarna om de åtaganden som antagits i lagstiftning, kollektivförhandlingar, policyer och riktlinjer, samt presentera och brett förmedla denna information.
- Inhämta exempel på god praxis och sprida dessa.

### • Data och statistik

- Genomföra undersökningar, t.ex. både nationellt och på sektors- och företagsnivå, för att inhämta data och belägg rörande sexuella trakasserier och våld.
- Bedriva och/eller kräva ytterligare forskning gällande förekomsten av trakasserier och våld inom olika sektorer, samt gällande de faktorer som ger en ökad risk för att utsättas för trakasserier och våld. Exempel på dessa kan vara att arbeta inom ramen för atypiska kontrakt eller som hushållsarbetare, att ha osäkra anställningsförhållanden, eller att vara ekonomiskt sårbar.

### • Kollektivförhandlingar

- Förhandla fram, både på nationell nivå och på företagsnivå, kollektivavtal innefattande särskilda klausuler om prevention av, och åtgärder för att motverka, sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen.
- Utarbeta och införa kollektivavtalsparagrafer angående "riskanalys" och "välbefinnande på arbetsplatsen", detta för att göra det möjligt för arbetstagare att de alltid ska veta hur de ska anmäla händelser.
- Utforma, med ILO-konvention 190 och ILO:s rekommendation 206 som utgångspunkt, kollektivavtalsförslag och kollektivavtalsklausuler mot sexuella trakasserier och våld. Till exempel:

- bör alla arbetsplatser, inklusive små och medelstora företag utveckla policyer mot trakasserier och våld, detta med fackföreningarnas fulla deltagande (utarbete och implementera procedurer för prevention mot, anmälan av, och hantering av konsekvenserna av sexuella trakasserier och våld på arbetet);
- bör det vara obligatoriskt för alla arbetsgivare och fackföreningar att genomgå utbildning i hur sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen motverkas.
- Säkerställa regelbunden granskning av kollektivavtal.
  - Utvärdera befintliga kollektivavtal, policyer och protokoll ur ett hälso- och säkerhetsperspektiv (sexuella trakasserier och våld) och begära/genomföra förändringar om sådana krävs.
- Bekämpa sexuella trakasserier och våld inom ramen för de europeiska sektor-kommittéernas sociala dialog, och i egenskap av arbetsmarknadsparter utarbete en tydlig policy innefattande bland annat prevention, klagomålsförfaranden, skydd för anmälaren, gottgörelse och ansvarsutkrävande.
- Stödja de internationella ramverksavtal som IUL undertecknat med transnationella företag, såsom Unilever, Sodexo, Meliá, Accor och Arla, vad gäller bekämpningen av sexuella trakasserier och våld, samt åta sig att på nationell nivå implementera dessa.
- **Policyer, riktlinjer och protokoll**
  - Utforma och utfärda riktlinjer för fackliga företrädare, fackföreningsombud, samt hälso- och säkerhetsombud, för att tillhandahålla en säker miljö för rapportering av sexuella trakasserier och våld. Dessa ska även syfta till att få till stånd en effektivare kommunikation och bättre kommunikationskanaler.
  - Utveckla en handledning för varje sektor om vad man ska göra, och vart man kan vända sig, i händelse av sexuella trakasserier och våld.
  - Övervaka, utvärdera och rapportera effektiviteten hos policyer och riktlinjer.
  - Införliva sexuella trakasserier och våld i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, inklusive psykologiska risker och arbetsrelaterad stress, samt involvera kvinnliga arbetstagare i riskanalyser.
- **Lagstiftning**
  - Arbeta för en effektivare nationell lagstiftning för att motverka trakasserier och våld.
  - Bedriva påtryckningar gentemot nationella regeringar att ratificera ILO-konvention 190, samt sträva mot en effektivare lagstiftning om regeringarna motsätter sig att ratificera konventionen.
  - Påverka för ett EU-direktiv mot sexuella trakasserier och våld, detta även i syfte att stärka implementeringen av Istanbulkonventionen och ILO-konvention 190.

- **Företagspolicier**

- Alla företag, inklusive små och medelstora företag, måste ha en policy mot sexuella trakasserier och våld och bör vara skyldiga att:
  - analysera arbetsplatsen och arbetsmiljön angående riskfaktorer för sexuella trakasserier och våld;
  - innefatta en specialanpassad policy mot sexuella trakasserier och våld, vilken ska involvera arbetstagare, fackliga företrädare och specialiserade organisationer i ämnet;
  - innehålla tydliga riktlinjer som alla känner till och förstår;
  - ha utformats i samförstånd mellan arbetstagare och/eller dessas representanter;
  - anmoda, när så behövs, till inkallande av extern hjälp för att lösa frågor gällande sexuella trakasserier och våld.

- **Arbetsplatspolicier**

- Utvärdera effektiviteten hos befintliga policier när det kommer till att förebygga/motverka sexuella trakasserier och våld på arbetsplatsen.
- Utvärdera arbetsmiljön i syfte att förebygga sexuella trakasserier och våld.
- Utveckla tydliga och lättillgängliga mekanismer för att informera arbetstagarna.
- Stärka fackförbundens kvinnokommittéers roll i formuleringen och implementeringen av policier mot sexuella trakasserier och våld.
- Främja ett respektfullt och samarbetsinriktat klimat på arbetsplatsen.

- **Utbildning**

- Garantera utbildning rörande sexuella trakasserier och våld för arbetstagare, ledning, och i synnerhet arbetstagarföreträdare.
- Bedriva utbildning för att stärka utsatta arbetstagares förmåga att göra sina rättigheter gällande.

- **Hushållsarbetare - verkar inom en speciell sektor för vilken särskilda rekommendationer krävs**

- Säkerställa att ett adekvat könsperspektiv tillämpas i alla policier, och vid alla åtgärder när det kommer till att förebygga sexuella trakasserier och våld mot hushållsarbetare.
- Skapa och brett förmedla kontakter till konfidentiella, fullt bemannade och avgiftsfria hjälplinjer som kan ta emot rapporter om övergrepp mot hushållsarbetare.
- Utarbeta protokoll och utbilda tjänstemän inom rättsväsendet i hur hushållsarbeters anmälan bäst hanteras, samt i hur utredning och bevisinsamling ska utföras när det gäller sådana fall.

- Åtala förövare av psykiskt, fysiskt och sexuellt våld.
- Avskaffa eller reformera migrationspolitiken så att hushållsarbeters visum inte längre binds till en specifik arbetsgivare.
- Påskynda hanteringen av brottmål som involverar migranter verksamma som hushållsarbetare, samt säkerställa att arbetarna under handläggningstiden innehar ett giltigt arbetstillstånd. Dessa arbetstagare måste ofta, instängda på förläggningar, vänta i flera månader eller år på en lösning.
- Skapa omfattande väglednings- och stödtjänster, som involverar hälso- och sjukvård, rådgivning, skyddat boende, konsulära tjänster och juridisk hjälp.

- **För EFFAT – särskilt**

- Påverka för en EU-lagstiftning som angriper sexuella trakasserier och våld mot kvinnor, samt för en ändamålsenlig implementering av Istanbulkonventionen.
- Påverka för ratificeringen av ILO-konvention 190.
- Tillhandahålla vägledning och exempel på god praxis för att hjälpa fackföreningar att utveckla och implementera arbetsplatspolicyer och rutiner, inklusive en förlaga för arbetsplatspolicyer.
- Erbjud, eftersom sexuella trakasserier och våld ofta är könsbaserade, vägledning om hur jämställdhetsperspektivet kan införlivas och om hur våld mot kvinnor kan inkluderas i initiativ rörande säkerhet och hälsa, samt öka medvetenheten om kvinnovåldets könsbaserade natur och den skada som en kultur genomsyrad av sexuella trakasserier, våld och hot på arbetsplatsen leder till.
- Samla in fler exempel på god praxis vad gäller fackföreningars och arbetsgivares kollektivavtal och/eller policyer, samt brett sprida dessa.
- Uppmuntra anslutna att, på såväl nationell som europeisk nivå, delta i utbildning och i arbetet med att höja medvetenheten om sexuella trakasseriers och vålds könsbaserade natur, samt att säkerställa att frågan införlivas i arbetsmiljöutbildningar
- Utforma, med [andra sektorers europeiska fackförbundsfederationer som inspirationskälla](#), och med tydligt fokus på trakasserier och våld mot kvinnor, europeiska riktlinjer för hur sexuella trakasserier och våld på arbetet ska angripas.
- Utveckla ett nytt ambitiöst EFFAT uppföljningsprojekt rörande sexuella trakasserier och våld mot kvinnor för att höja medvetenheten bland medlemsförbunden, för vidare insamling och spridning av exempel på god praxis, samt för att implementera dessa rekommendationer, och under 2020 söka finansiering för detta projekt.