

# KANADAMODELLEN

– kollektivavtal i kampen mot seksuelle trakassier

Rapport av Lena Svenaeus

Kanadamodellen

- kollektivavtal i kampen mot sexuella trakasserier

© Lena Svenaeus och Arena Idé, Stockholm, januari 2020

Omslagsfoto: AndrewJGallacher [CC BY-SA 3.0

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>)]

[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Highland\\_Path\\_-\\_panoramio.jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Highland_Path_-_panoramio.jpg)

Rapporten kan laddas ner från [www.arenaide.se/rapporter](http://www.arenaide.se/rapporter)



### *Författarpresentation*

Lena Svenaeus är arbetsrättsjurist och fil.dr i rättssociologi. Hon har arbetat många år på fackförbund med frågor om arbetsmiljö och diskriminering men också haft förordnanden som arbetsmiljöråd i Kanada och som JämO. Sedan 2013 är hon knuten till den rättssociologiska institutionen på Lunds universitet.

<b>FÖRORD</b> .....	5
<b>INLEDNING</b> .....	6
<b>BAKGRUNDSFAKTA OM ARBETSMARKNADEN I KANADA</b> .....	7
<b>KANADAS LAGSTIFTNING OM SEXUELLA TRAKASSERIER</b> .....	8
CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT.....	8
CANADA LABOUR CODE.....	10
TRAKASSERIER FRÅN TREDJE MAN .....	10
<b>SEXUELLA TRAKASSERIER – ETT ALLVARLIGT PROBLEM PÅ ARBETSMARKNADEN</b> .....	11
<b>MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER EN KÄRNFRÅGA FÖR FACKET</b> .....	13
<b>CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES BEKÄMPAR TREDJEMANSVÅLD</b> .....	15
MANUALER FÖR KOLLEKTIVAVTALSTEXT .....	16
<b>PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA TROR PÅ FÖREBYGGANDE INSATSER</b> .....	19
EXEMPEL PÅ EN AVTALSMODELL .....	21
FÖRBUNDETS UTVÄRDERING AV LAG OCH AVTAL .....	22
<b>FACKFÖRBUNDET UNIFOR UTVIDGAR SKYDDET</b> .....	23
PARTSGEMENSAMT ARBETE .....	24
WOMEN’S ADVOCATE .....	25
<b>”LÄGG UPP DET PÅ FÖRHANDLINGSBORDET!” – ETT FÖRSÖK TILL SAMMANFATTNING</b> .....	26
<b>VAD KAN VI LÄRA AV KANADA?</b> .....	28
<b>PROBLEM SOM KAN LÖSAS MED KOLLEKTIVAVTAL</b> .....	30
RÄCKER DET ATT INFORMERA?.....	31
ÄRGUMENT FÖR KOLLEKTIVAVTALSREGLERING.....	33
INGEN RISK FÖR DUBBLA SANKTIONER.....	34
NYA NORMER GENOM KOLLEKTIVAVTAL.....	34

# FÖRORD

Tisdagen den 26 mars 1996 är en dag som jag inte glömmer, trots att det nu är så länge sedan. Jag jobbade då som jämställdhetsombudsman (JämO). Jag väcktes tidigt av telefon från tv och radio. Man ville intervjua mig om en stort uppslagen debattartikel i Dagens Nyheter som hade rubriken "Mytspridning om sexterror". Sexuella trakasserier var ett starkt överdrivet problem, påstod två kända journalister som samma dag lanserade sin rapport *Konsten att skapa problem – JämOs kamp mot sexuella trakasserier*. Det stod i DN-artikeln att jag som JämO hade ett eget intresse av att överdriva dessa sällsynta företeelser för att få mer klirr i kassan till myndigheten. JämOs undersökning om hur vanligt det var med sexuella trakasserier kunde läggas i papperskorgen. Enkäter till kvinnor inom LO och TCO i det s.k. Frida-projektet hade visat att omkring 17 procent hade upplevt sexuella trakasserier. I dag skulle jag säga att det var en mycket försiktig bedömning.

Det var Kanadas fel – eller förtjänst – att jag hamnade i snålblåsten. Mina två år som arbetsmiljöråd i Kanada hade gett inspiration och nya idéer för att bekämpa såväl lönediskriminering som sexuella trakasserier. Jag var djupt imponerad av fackliga organisationers kamp för mänskliga rättigheter i domstolar och vid förhandlingsbordet i Kanada. Det är ingen tillfällighet att det i JämOs handbok från 1997 berättas om fackförbundet United Steelworkers kollektivavtal om sexuella trakasserier.

Metoo har definitivt satt stopp för att förminska och förlöjliga det allvarliga problem som sexuella trakasserier utgör. Jag hoppas att denna rapport om hur man gör i Kanada ska väcka intresse för att använda kollektivavtal för att skydda offren och för att skapa nya normer om bemötande i arbetslivet.

Lena Svenaeus i januari 2020

# INLEDNING

”Om alla kvinnor som har blivit sexuellt trakasserade skriver #metoo på statusraden så kanske människor kan förstå omfattningen av problemet!”

Med start i oktober 2017 utvecklades denna uppmaning till en global metoo-rörelse. Yrkesgrupp efter yrkesgrupp gick samman och publicerade berättelser och avslöjanden om sexuella övergrepp och trakasserier som kvinnor drabbats av i sitt arbete. Obehagliga och obekväma sanningar om maktmissbruk och rättslöshet kom i dagen. Men kraften i metoo-upproret öppnade också ett fönster för förändring, i Sverige liksom i många andra länder. Vad behövde göras för att förändra arbetslivets normer så att en nolltolerans mot övergrepp och kränkande beteenden kunde etableras och de drabbade vågade anmäla? Fanns det någon metod som inte hade prövats på arbetsmarknaden?

Svaret på frågan om metod är – kollektivavtal! Det finns förklaringar till att åtgärder mot sexuella trakasserier hittills inte har reglerats i svenska kollektivavtal. Men efter metoo och i kampen för att skapa en arbetslivskultur som präglas av nolltolerans mot sexuella trakasserier, efterfrågar inte minst fackliga företrädare modeller från länder där förbud och åtgärder mot sexuella trakasserier finns reglerat i kollektivavtal, oavsett om det också finns förbud i lag.

LO:s rapport *Kvinnlig fågring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar* avslutas med ett policyförslag som tar upp kollektivavtal som en möjlig åtgärd för att stärka skyddet mot sexuella trakasserier.<sup>1</sup> Också från arbetsgivarhåll har behovet av nytänkande poängterats. ”Vi måste vara beredda att ompröva hur dessa problem hanterats hittills”, skrev Arbetsgivarverkets generaldirektör och verkställande direktören för Sveriges Kommuner och Landsting i en gemensam debattartikel den 8 december 2017.<sup>2</sup>

Skandinaviska länder har inte mycket att erbjuda i fråga om förebilder för kollektivavtals-bestämmelser om sexuella trakasserier. Traditionen liknar den svenska – att förlita sig på arbetsmiljölagstiftningen. Men i Kanada har fackförbunden sedan länge betraktat sexuella trakasserier som en viktig fråga att reglera i kollektivavtal. Kanadensiska kollektivavtal är ofta mycket

<sup>1</sup> Rapporten publicerades i april 2018 (författare Joa Bergold), se LO:s webbplats <https://www.lo.se>.

<sup>2</sup> Se <https://www.altinget.se/artikel/debatt-sexuella-trakasserier-maaste-upphora-paa-vaara-arbetsplatser>

detaljerade med långtgående förpliktelser för arbetsgivare både att utreda och att förebygga sexuella trakasserier. Avtalen innehåller också åtaganden från den fackliga partens sida.

I jämförelse med Sverige har Kanada en fylligare diskrimineringslagstiftning och en effektivare tillsyn över lagreglerna, så skälet till kollektivavtalsregleringen är inte att det skulle saknas skydd i lag. Drivkraften är ett starkt engagemang för mänskliga rättigheter. Syftet med denna rapport är att beskriva hur fackförbund i Kanada använder kollektivavtal för att motverka och åtgärda sexuella trakasserier. Förhoppningsvis kan det ge inspiration till att träffa kollektivavtal om sexuella trakasserier också i Sverige.

## BAKGRUNDSFAKTA OM ARBETSMARKNADEN I KANADA

Kanada är en federation av tio provinser och tre territorier.

Befolkningen uppgår till omkring 36 miljoner invånare. Engelska och franska är de två officiella språken. Provinserna har långtgående självständighet och egna lagstiftande parlament. Knappt 32 procent av Kanadas arbetstagare var 2015 medlemmar i en facklig organisation. Av provinserna har Newfoundland and Labrador och Québec den högsta anslutningsgraden, 35–36 procent. I provinserna Ontario och Alberta är siffran 25 respektive 23 procent. Kvinnor är organiserade i något högre grad än män. Organisationsgraden är högre i offentlig sektor än på den privata arbetsmarknaden.

Rätten att tillhöra en fackförening är skyddad i lag men för att få reguljära förhandlingsrättigheter måste den fackliga organisationen kunna visa på att den inom ett yrkesområde representerar minst hälften av arbetstagarna på arbetsplatsen. Tyngdpunkten i det fackliga arbetet ligger på lokal nivå.

Organisationsbilden är splittrad och detsamma gäller på arbetsgiversidan. Den största centrala fackliga organisationen är *Canadian Labour Congress* (CLC) vars funktion är att samordna, utreda och representera anslutna fackförbund nationellt och internationellt. Utifrån internationella jämförelser är fackförbunden inflytelserika. Det finns dock ingen

*Utifrån internationella jämförelser är fackförbunden inflytelserika. Det finns dock ingen motsvarighet till den svenska modellen.*

motsvarighet till den svenska modellen, där staten överlämnat viktiga arbetsmarknadsfrågor att lösas av arbetsmarknadens parter. Kanada har minimilönelagstiftning.

Kollektivavtal träffas i allmänhet företagsvis. Det vanliga är att kollektivavtal sluts mellan arbetsgivaren och en facklig organisation, som företräder en viss grupp av arbetstagare på företaget. Inom den privata sektorn finns inga branschavtal vare sig för hela Kanada eller för provinserna. Inom vissa branscher träffas dock kollektivavtal som omfattar flera arbetsgivare. I detta avseende är det stora skillnader i jämförelse med det svenska kollektivavtalssystemet, som kännetecknas av branschanknutna centrala avtal vilka kompletteras med lokala kollektivavtal på företagsnivå.

Den federala regeringen sluter kollektivavtal som gäller nationellt. Detsamma gäller för flyg-, järnvägs- och båttrafiken, bankerna, tv och radio, de statliga verken (*crown corporations*) och de federala myndigheterna. Den federala lagstiftningen är inte överordnad provinslagstiftningen. Den är enbart tillämplig för de uppräknade områden som klassificerats som federala. Arbetstagare i Kanada omfattas alltså antingen av federal lagstiftning eller av den lagstiftning som gäller i respektive provins eller territorium. Vilken lag som ska tillämpas beror på vem som är arbetsgivare.

## KANADAS LAGSTIFTNING OM SEXUELLA TRAKASSERIER

Skydd mot sexuella trakasserier finns både i lagstiftningen om mänskliga rättigheter och i arbetsmiljölagarna. När det gäller antidiskrimineringslagstiftning kan det finnas mindre skillnader mellan lagarna i fråga om diskrimineringsgrunder men i huvudsak ger de samma skydd. Det gäller också arbetsmiljölagarna. Även om det sammantaget handlar om 14 olika regelverk är lagarna i sin grundstruktur tämligen lika. För att exemplifiera beskriver jag översiktligt vad som gäller för federal sektor.

### *Canadian Human Rights Act*

I *Canadian Human Rights Act* anges tretton olika diskrimineringsgrunder: "race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability or



conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered”.

På svenska: ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, religion, ålder, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, äktenskapsstatus, familjestatus, genetiska kännetecken, funktionsnedsättning samt brott för vilket amnesti har beviljats eller beslut föreligger om att ta bort uppgift i straffregistret.<sup>3</sup>

När Canadian Human Rights Act antogs av parlamentet 1977 fanns begreppet sexuella trakasserier inte i lagtexten. Det erkändes som en form av diskriminering först sex år senare, då lagen kompletterades med en bestämmelse om att sexuella trakasserier var att betrakta som en form av könsdiskriminering. I Canadian Human Rights Act finns också utförligt reglerat hur tillsyn över lagen ska bedrivas. En kommission för mänskliga rättigheter, *Canadian Human Rights Commission* (CHRC), har denna uppgift. Den är självständig i förhållande till parlament och regering och har s.k. A-status som institution för mänskliga rättigheter, vilket innebär att den uppfyller kraven på oberoende och handlingsförmåga enligt de s.k. Parisprinciperna.<sup>4</sup> Diskrimineringskyddet för enskilda bygger på ett klagomålsförfarande där huvudregeln anger att alla anmälningar om diskriminering ska utredas såvida inte undantag finns i lagen.

Ett av undantagen för obligatorisk utredning gäller arbetstagare som i sin anställning har tillgång till en procedur för att lösa tvist om diskriminering. I så fall ska denna väg först prövas. När en anmälan godkänts för handläggning försöker kommissionen få till stånd en uppgörelse. Skulle det inte lyckas kan tvisten hänskjutas till *Canadian Human Rights Tribunal*, vars beslut kan överklagas till domstol och prövas i rättssystemets instanser ända upp till högsta instans, *Supreme Court of Canada*.

Av kommissionens årsredogörelse för 2018 framgår att var femte anmälan om diskriminering på arbetsmarknaden handlade om trakasserier. Av de 80 fall som kommissionen valde att få pröva i tribunalen år 2018 innehöll mer än hälften påståenden om trakasserier.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> I Kanada har man medvetet valt att behålla ordet *race* i lagstiftningen.

<sup>4</sup> De s.k. Parisprinciperna är ett FN-dokument som antogs 1993 och som anger de krav som en institution för mänskliga rättigheter måste uppfylla.

<sup>5</sup> *Annual Report 2018*, se <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/annual-report-2018>

## *Canada Labour Code*

Arbetsmiljoreglerna för federala arbetsplatser finns främst i *Canada Labour Code*. Liksom i provinsernas lagstiftning gäller att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet och att det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön. Arbetstagarna har tre fundamentala rättigheter: rätt att få kännedom om risker, rätt att delta i arbetsmiljöarbetet och rätt att vägra farligt arbete. Det ska utses skyddsombud (*health and safety representative*) och finnas skyddskommitté (*health and safety committee*). *Canada Labour Code* är under översyn men den 31.12.2019 såg definitionen av sexuella trakasserier fortfarande ut så här:

”Sexual harassment means any conduct, comment, gesture or contact of a sexual nature (a) that is likely to cause offence or humiliation to any employee; or (b) that might, on reasonable grounds, be perceived by the employee as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion” (paragraf nr 247.1).

*På svenska:* Med sexuella trakasserier avses uppträdande, yttrande, åtbörd eller kontakt av sexuell natur (a) som typiskt sett är kränkande eller förödmjukande för en anställd, eller (b) som det är rimligt att uppfatta som ett villkor av sexuell natur för anställningen eller för möjlighet till utbildning eller befordran.

*Det finns  
en växel-  
verkan  
mellan lag  
och avtal.*

Ett kollektivavtal får inte förminska eller åsidosätta det skydd för arbetstagare som finns i lagstiftningen. Denna grundprincip är den givna utgångspunkten för avtalsreglering som rör sexuella trakasserier. Utifrån denna grundnivå kompletteras lagreglerna via kollektivavtalet med förtydliganden, exempel och de ytterligare åtaganden från arbetsgivarens sida som fackföreningen lyckats förhandla fram. Om det finns luckor i lagen kan kollektivavtalet råda bot på detta. Omvänt kan iakttas att kollektivavtalen ibland gett incitament till att förbättra lagreglerna. Det finns en växelverkan mellan lag och avtal.

## *Trakasserier från tredje man*

I en uppmärksammat dom från Supreme Court of Canada den 15 december 2017 (fallet *British Columbia Human Rights Tribunal v. Schrenk*) har domstolen uttalat att skyddet mot diskriminering också gäller i situationen, att en arbetstagare trakasseras av en person som inte är anställd hos arbetsgivaren, s.k. ”third party violence”.<sup>6</sup> Trakasserier i det här fallet begicks av en person som

<sup>6</sup>Domen refereras på <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/16919/index.do>

var anställd av en annan arbetsgivare. Offer och förövare befann sig på samma byggarbetsplats med flera bolag inblandade. Avgörande för om det föreligger diskriminering eller inte ska enligt domstolen vara om det finns en tillräckligt stark anknytning till det sammanhang i vilket den drabbade utför sitt arbete.

Domen anses ha betydelse för tolkningen av samtliga provinsernas lagar om mänskliga rättigheter. Den anses innebära att skadeståndskrav kan riktas mot arbetsgivare som inte har gjort tillräckligt för att skydda sina anställda mot trakasserier från icke anställda när de utför sitt arbete. Skadeståndskrav kan också riktas direkt mot den person som gjort sig skyldig till diskriminering och mot förövarens arbetsgivare. Domen välkomnas av fackförbunden.<sup>7</sup> Det finns liksom i Sverige bestämmelser i arbetsmiljölagen om arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetsmiljön är trygg och säker. Arbetsgivarens ansvar för detta har skärpts genom att diskrimineringslagstiftningen också är tillämplig.

## SEXUELLA TRAKASSERIER – ETT ALLVARLIGT PROBLEM PÅ ARBETSMARKNADEN

Hur vanliga är sexuella trakasserier i Kanada? Enligt en stor intervjuundersökning 2018 med titeln #Metoo: Moment or movement, genomförd av *Angus Reid Institute*, hade en av två kvinnor upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen under sitt arbetsliv. Nio av tio uppgav att de tillämpat strategier för att undgå sexuella trakasserier. Två tredjedelar av de intervjuade uppgav att metoo haft betydelse för dem personligen.

Olika mätningar av hur många som drabbas eller har drabbats ger olika procentsatser men det råder ingen tvekan om att sexuella trakasserier är ett utbrett problem i Kanada. En färsk undersökning i samarbete med Kanadas statistikmyndighets<sup>8</sup> visar att siffrorna är högst i mansdominerade industrier. Siffrorna visar också att socialarbetare, sjukvårdspersonal och andra som möter klienter eller allmänheten i sitt arbete är särskilt utsatta.

Organisationen *Canadian Women's Foundation* har sammanställt fakta kring metoo-rörelsens effekter.<sup>9</sup> Man menar att den viktigaste

<sup>7</sup>Se <https://nupge.ca/content/supreme-court-expands-protection-against-workplace-discrimination>

<sup>8</sup>Se <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.htm>

<sup>9</sup>Se *The Facts: The #MeToo Movement and its Impact in Canada*, publicerad på

slutsatsen som kan dras av faktasammanställningen är att det återstår mycket att göra om en bestående förändring ska uppnås. Liksom i Sverige har metoo inneburit en förändrad syn på sexuella trakasserier. Många initiativ har tagits, inte minst för att genomföra information och utbildning, men också för att bättre utnyttja de verktyg som lagstiftning och kollektivavtal redan erbjuder. En fråga som dominerat debatten är vilket ansvar regeringen har tagit för att förändra situationen.

Den federala regeringen har lagt fram ett lagförslag, *Bill C-65*, med motiveringen att det lappverk av lagar och regler som handlar om sexuellt våld och sexuella trakasserier måste skärpas och harmoniseras. Översynen av lagstiftningen hade beslutats före metoo men beredningen av lagförslaget, som främst gäller en översyn av Canada Labour Code, påskyndades av metoo. En förändring gäller definitioner och terminologi. I stället för "sexual harassment" kommer det att heta "harassment and violence" med tillägget "including of a sexual nature".<sup>10</sup>

I den reviderade Canada Labour Code kommer fler och mer konkreta krav att ställas på arbetsgivare. Det gäller framför allt det förebyggande arbetet men också utredningen när sexuella trakasserier har påtalats. Proceduren kring utredning av sexuella trakasserier särregleras i förhållande till andra typer av trakasserier och våld. Krav ställs på arbetsgivare att se till att de personer (*designated recipients*) som tar emot anmälningar har kunskap, utbildning och erfarenhet både av frågor kring våld och trakasserier och om lagstiftningen. Krav på sekretess kring anmälan och utredning detaljregleras.

Det ska också finnas partsgemensamt framtagna utbildning som arbetsgivare, anställda och utredare måste genomgå minst en gång vart tredje år samt lättillgänglig information om vart utsatta kan vända sig för att få hjälp. Nya sanktioner i form av administrativa straffavgifter (*administrative monetary penalties*) kommer att tillämpas för arbetsgivare som inte respekterar lagreglerna.<sup>11</sup> Den skärpta lagstiftningen väntas träda i kraft under 2020.

Också på provinsnivå har metoo medfört många aktiviteter för att möta behovet av förändring. Så har t.ex. regeringen i Ontario startat kampanjen "Who will you help?" för att beivra sexuella trakasserier och sexuellt våld. Kampanjen handlar om att uppmuntra till ingripande när någon bevittnar trakasserier och

<https://www.canadianwomen.org>

<sup>10</sup> Den nya definitionen finns i Subsection 122 (1) Amendments to the Act, se [https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/annualstatutes/2018\\_22/page-1.html](https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/annualstatutes/2018_22/page-1.html).

<sup>11</sup> Nya föreskrifter, *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations*, kommer att införas till stöd för de nya lagreglerna.

våld, vare sig det är hemma, på jobbet, i skolan eller i annat socialt sammanhang.

Liksom i Sverige har organisationer inom olika yrkesområden mobiliserat för att bryta tystnadskulturen. Som exempel kan nämnas att 24 yrkesorganisationer inom film, radio och tv träffat en överenskommelse om nolltolerans som också innefattar ett ramverk för hur anmälningar om sexuella övergrepp och trakasserier ska handläggas. Lansering skedde i mars 2018 genom *Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists* (ACTRA). Ett annat exempel är den nya organisationen Metoo Mining som genomför utbildning enligt en ny metod för att träna anställda inom gruvindustrin att agera såväl när de själva blir utsatta som när de blir vittne till sexuella trakasserier.<sup>12</sup> Ytterligare exempel utgör hotell- och restaurangbranschen som har utformat och tillämpar skraddarsydda utbildningsprogram om sexuella trakasserier.

*Liksom i Sverige har organisationer inom olika yrkesområden mobiliserat för att bryta tystnadskulturen.*

## MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER EN KÄRNFRÅGA FÖR FACKET

*Promoting human rights and ending discrimination are key components of the work of Canada's unions, here in Canada and around the world.*

Så skriver den största centrala fackliga organisationen, Canadian Labour Congress, på sin hemsida under rubriken "What we care about" ([www.canadianlabour.ca](http://www.canadianlabour.ca)).

Varje fackförbund med självaktning har regler i sina kollektivavtal om mänskliga rättigheter och skydd mot diskriminering. Det är en utveckling som startat för länge sedan. Kampen för allas lika värde på en kontinent som präglats av det civila samhällets kamp mot rasism, har varit en självklar utgångspunkt – en utgångspunkt som stått i samklang med den värdegrund av solidaritet som kännetecknar fackföreningarna. Det civila samhället och dess aktörer, till vilka fackförbunden räknas, har deltagit aktivt i kampen för att få till stånd lagstiftning om mänskliga rättigheter som ger skydd mot diskriminering.

<sup>12</sup> <https://www.metoomining.com>

Våld mot kvinnor och sexuella trakasserier är i fokus alltsedan den s.k. Montrealmassakern den 6 december 1989, då fjorton unga kvinnor på École Polytechnique i Montreal sköts ihjäl av en man som hatade kvinnor. Varje år den 6 december högtidlighålls över hela Kanada minnet av denna fruktansvärda händelse. Det är "The National Day of Remembrance and Action on Violence Against Women." Fackligt samarbete med det civila samhällets organisationer för mänskliga rättigheter är mera regel än undantag. Det kan, för att ge ett par exempel, handla om stöd till skyddat boende för våldsoffer eller engagemang i sökinsatser efter det stora antal kvinnor tillhörande ursprungsbefolkningen som försvunnit och misstänks ha blivit offer för människohandel och sexualbrott.

Fackföreningsrörelsen har varit starkt engagerad i arbetet att få till stånd ILO-konventionen om sexuellt våld och trakasserier (*C190 – Violence and Harassment Convention*) som antogs i juni 2019. På fackförbundens hemsidor publiceras uppmaningar att skriva till president Justin Trudeau och kräva att konventionen ratificeras av regeringen. Man hoppas att Kanada ska bli det första land i världen som ratificerar konventionen.

Kollektivavtal om sexuella trakasserier är endast en av de strategier som fackförbunden utvecklat. Metoo har ju visat att varken lag eller kollektivavtal förmått bryta en arbetsplatskultur som tillåter sexuella trakasserier. Därför har intern utbildning av fackliga företrädare inom ämnesområdet våld och sexuella trakasserier, liksom aktiviteter på de enskilda arbetsplatserna, en framskjuten plats efter metoo. Ett av många exempel på nytt skriftligt material med praktiska råd om vad som bör göras är fackförbundet CUPE:s handbok från 2018 *Stop Workplace Sexual Violence: A Guide for CUPE Locals*. Den analyserar vilka arbetsförhållanden som skapar grogrund för trakasserier och ger många insiktsfulla förslag till hur fackföreningar både internt och externt kan arbeta för att förhindra sexuella trakasserier och göra utredningsarbetet objektivt när en arbetstagare har drabbats.

Ett ämne som diskuteras i CUPE:s guide är att det på en arbetsplats ska krävas samtycke (*consent*) för fysisk kontakt. I definitioner av sexuella trakasserier brukar andra formuleringar förekomma, som innebär att den utsatta personen, utom i grova fall, måste signalera att ett beteende är *oönskat*. Krav på samtycke vänder på detta förhållande. Så här uttrycks det i CUPE:s guide: Även fysisk kontakt på arbetsplatsen kräver samtycke – till exempel att hålla någon i handen, ge en kram, ta på någons hår eller röra vid en gravid kvinnas mage. Det kan tyckas harmlöst men dessa handlingar inkräktar på en individs personliga utrymme och

gränser. Se till att du har samtycke innan du rör vid någon annans kropp! Ordna workshops och träna på vad det innebär!<sup>13</sup>

Beskrivningen av samtycke sammanfattas i versaler: IF IT IS NOT A CLEAR ENTHUSIASTIC "YES" THEN IT IS A "NO".

Det är vanligt att kanadensiska kollektivavtal innehåller en lång rad bestämmelser om olika typer av diskriminering, ofta under rubriken *Human Rights* (mänskliga rättigheter). Det är under den rubriken som man också finner avtalstext om sexuella trakasserier. Rubriken kan också vara *Harassment* (trakasserier) och innehålla dels bestämmelser om sexuella trakasserier, dels regler om sådan kränkande särbehandling som inte klassificeras som diskriminering, eftersom den inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Hur ser fackförbunden på kollektivavtalets värde för att bekämpa sexuella trakasserier och hur utformas bestämmelserna? Detta kommer den fortsatta framställningen att handla om. Exempel hämtas från tre av de största fackförbunden. De har valts ut för att representera såväl kvinnodominerade som mansdominerade fackförbund och för att kunna ge exempel på kollektivavtal både från federala arbetsplatser och från den privata arbetsmarknaden.

## CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES BEKÄMPAR TREDJEMANSVÅLD

Canadian Union of Public Employees (CUPE-CCFP)<sup>14</sup> är Kanadas största fackförbund. CUPE har mer än 680 000 medlemmar och finns inom en lång rad sektorer i alla delar av landet.<sup>15</sup> Hälsovård, barnomsorg, förskola, skola, socialtjänst, bibliotek och transporter är exempel på yrkesområden där förbundet har många medlemmar. Mer än 60 procent är kvinnor.

Förbundet har omkring 2 300 lokalavdelningar. Av förklarliga skäl finns variationer i utformning av kollektivavtalen. Det finns avtal som helt saknar bestämmelser om diskriminering och sexuella trakasserier eller som endast återger lagreglerna eller hänvisar till dem. Men det är samtidigt lätt att hitta avtal med

<sup>13</sup> <https://cupe.ca/stop-workplace-sexual-violence-consent-101>

<sup>14</sup> Kanada är tvåspråkigt. Därför har fackförbunden namn såväl på engelska som på franska.

<sup>15</sup> Kollektivavtalen är tillgängliga på nätet under respektive lokalavdelnings nummer alternativt arbetsgivarens namn.

utförliga bestämmelser om diskriminering och om handläggning av våld och trakasserier på arbetsplatsen.

**Solidaritet är det skäl som återkommande anges för att fackliga företrädare måste engagera sig i arbetet mot sexuellt våld och trakasserier.**

Solidaritet är det skäl som återkommande anges för att fackliga företrädare måste engagera sig i arbetet mot sexuellt våld och trakasserier. "Support your co-workers" är en av rubrikerna i pamfletten *Speak out! Stop Harassment*.<sup>16</sup> Den vänder sig till dem som upplevt eller bevittnat trakasserier eller som vill organisera aktiviteter mot trakasserier.

CUPE skiljer mellan *human rights harassment* och *personal harassment* och avser med det senare begreppet alla former av trakasserier som inte har samband med någon av de diskrimineringsgrunder som finns i lagstiftningen. Sexuella trakasserier är *human rights harassment*. Det finns en utveckling mot att ändra terminologin till *sexual violence* och definiera sexuella trakasserier som en typ av *sexual violence*. Sannolikt är det en anpassning till förväntade ändringar i lagstiftningen och till den nyligen antagna ILO-konventionen om våld och trakasserier.

I den ovan nämnda handboken *Stop Workplace Sexual Violence: A Guide for CUPE Locals* formuleras under rubriken "What is sexual violence at work" den definition som förbundet också vill se i kollektivavtalen. Den kopplar samman det klandervärda beteendet med kön och sexuell läggning samt med könsidentitet och könsuttryck. Bristen på samtycke är avgörande:

*Definitionen lyder: "Sexual violence includes any act targeting a person's sexuality, gender expression or gender identity that is committed, attempted or threatened against a person without their consent. It can be physical or psychological. Sexual violence includes harassment, which is offensive behaviour that a reasonable person would consider unwelcome."*<sup>17</sup>

*På svenska:* Sexuellt våld inkluderar varje handling som riktas mot en persons sexualitet, könsidentitet eller könsuttryck och som någon begår, försöker begå eller hotar att begå utan personens samtycke. Agerandet kan vara av fysisk eller psykologisk karaktär. Begreppet sexuellt våld inkluderar trakasserier varmed avses stötande beteende som en normalt omdömesgill person skulle anse ovälkommet.

### **Manualer för kollektivavtalstext**

<sup>16</sup> <https://cupe.ca/speak-out-stop-harassment-pamphlet>

<sup>17</sup> Se <https://cupe.ca/stop-workplace-sexual-violence>



Som tidigare berörts är det lokala fackföreningar som är part i kollektivavtal med arbetsgivaren. Förbundet tillhandahåller ett omfattande material med konkret vägledning om hur förhandlare på lokal nivå ska få till stånd kollektivavtalsreglering om våld och trakasserier. Exempel på sådant material är *Bargaining Equality – a workplace for all* och *Stop Harassment: A Guide for CUPE Locals*. Materialet kan laddas ner från förbundets webbplats (<https://cupe.ca>). Förutom översikter över arbetstagares rättigheter och arbetsgivares skyldigheter och råd om hur fackföreningen kan bekämpa trakasserier och stödja medlemmar finns checklistor med förslag till kollektivavtalsklausuler om beivrande av trakasserier.

CUPE ger rådet att i kollektivavtalet exemplifiera vad som avses med sexuellt våld inklusive trakasserier och föreslår följande:

- ovälkomna yttranden och skämt med sexuell innebörd
- oönskad uppvaktning från en person i maktposition
- spridning av sexuella rykten
- visning av foton, bilder, skämtteckningar eller graffiti med sexuellt innehåll
- upprepade och oönskade inviter till umgänge
- erbjudande av fördelar i utbyte mot sex
- hotelser när ett sexuellt närmande har avvisats
- oönskad beröring (tafsande)
- våldtäktsförsök och våldtäkt
- "stalking" (på svenska stalkning eller olaga förföljelse).

Förbundet uppmanar till att i avtalstexten ange vilka som kan vara trakasserare. Det betyder att klienter, patienter, studenter, brukare och brukares anhöriga ska anges förutom arbetsledare och andra arbetsgivarrepresentanter samt anställda. Eftersom CUPE organiserar anställda i yrken där kontakten med brukare, elever, kunder och allmänheten präglar arbetet, finns inom förbundet en bred erfarenhet av att tackla de problem i form av diskriminering och trakasserier som anställda i sådana yrken drabbas av. Det har lett till att förbundet sedan länge arbetar för att förbättra lagstiftningen där den brister och för att kollektivavtalen ska innehålla klausuler som tvingar arbetsgivare att undersöka risker av olika slag, vidta åtgärder och inte minst ta hand om inträffade trakasserier.

I fråga om trakasserier från tredje man kräver CUPE att specificerade klausuler ska finnas i kollektivavtalet.<sup>18</sup> I syfte att underlätta identifiering av potentiellt farliga individer och

<sup>18</sup> Se faktabladet "Collective Bargaining Strategies to Prevent Workplace Violence", en rekommendation från CUPE's Health and Safety Department, daterad den 22 augusti 2018.

situationer ska arbetsgivaren förbinda sig att tillhandahålla detaljerad information om tidigare inträffade trakasserier som patienter, kunder, elever etc. gjort sig skyldiga till. Detta ska ge underlag för fackföreningens rekommendationer till arbetsgivaren om hur skyddet mot trakasserier ska utformas. I avtalet ska anges vem på arbetsgivarsidan som har ansvaret för att rekommendationerna genomförs, inom vilken tid detta ska göras samt formerna för uppföljning. Skyddskommittén ska bevaka att rekommendationerna iakttas.

I CUPE-avtalen brukar ordet arbetsplats ges en vid tolkning och förutom själva arbetsplatsens lokaler omfatta arbetsrelaterade aktiviteter, t.ex. konferenser, fester och arbetsresor. När anställda utför arbete eller ger service utanför kontoret, t.ex. i en brukares hem, ingår detta i begreppet "på arbetsplatsen" liksom vad en anställd blir utsatt för på nätet och på sociala medier under förutsättning att det har samband med arbetet. Utbildning – av fackliga företrädare, medlemmar och arbetsgivare – är utomordentligt viktigt i kampen mot sexuellt våld och sexuella trakasserier och ska därför finnas med i kollektivavtalet, anser CUPE.

Att genom formuleringar i avtalet säkra rätten för fackliga företrädare ska bli delaktiga i arbetsgivarens arbete mot våld och trakasserier är alltså centralt. En vanlig typ av bestämmelse berör det fackliga inflytandet över arbetsgivarens val av utredare och hur man kan säkerställa objektivitet i utredningen. Ibland ger kollektivavtalet möjlighet både för anmälare och utpekad förövare att protestera mot arbetsgivarens val av utredare. Skälen till protest ska anges och arbetsgivaren ta ställning till dessa, vilket kan leda till att en annan person utses till utredare.<sup>19</sup>

De checklistor för lämpliga kollektivavtalsbestämmelser som CUPE sammanställt innehåller många punkter, varav följande uppmaningar till den som ska förhandla om kollektivavtal kan vara av intresse också för svenska förhandlare:

<sup>19</sup> Ett exempel är kollektivavtalet mellan University of Toronto och CUPE:s lokalavdelning 3261 avseende vaktmästare, chaufförer och annan servicepersonal, se <http://agreements.hrandequity.utoronto.ca/wp-content/uploads/sites/36/2018/06/CUPE3261-FTPT-CA-2017-2020.pdf>

1. Slå fast att det är arbetsgivaren som har ansvaret.
2. Definiera trakasserier (harassment) och ange vilka beteenden som täcks av definitionen.
3. Skriv in i avtalet att den som trakasserar kan vara en arbetskamrat, en arbetsledare, en kund, en patient, en elev, en partner i en vårdtagares hem eller annan person (allmänheten) alltefter arten av arbetsplats.
4. Formulera vad arbetsgivaren ska göra för att förebygga trakasserier och hur klagomål ska utredas.
5. Ange att utredningen ska vara en rättvis, snabb och effektiv process (*a fair, timely and effective process*). Sekretess (*confidentiality*) ska iakttas.
6. Offer och vittnen ska tillförsäkras rätt till rådgivning, anpassning av arbetssituationen eller annat stöd.
7. Skydd mot repressalier (*retaliation*) ska finnas med i kollektivavtalet.
8. Skriv in i avtalet att fackföreningen ska hållas informerad t.ex. genom att alla undersökningsrapporter ska tillställas fackföreningen.
9. Ange i en paragraf att ingenting i kollektivavtalet påverkar en arbetstagares rätt till ersättning eller upprättelse enligt lag (*remedy*).

## PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA TROR PÅ FÖREBYGGANDE INSATSER

Ett av de större fackförbunden på den federala arbetsmarknaden är *Public Service Alliance of Canada* (PSAC-AFPC). Förbundet har omkring 180 000 medlemmar varav flertalet arbetar för regeringen och dess myndigheter. Men också inom privat sektor och inom olika typer av förvaltningar i provinser och territorier finns PSAC. Sextiotre procent av förbundets medlemmar är kvinnor.

PSAC har utmärkt sig för sin kamp för att uppnå lika lön för likvärdigt arbete för federalt anställda kvinnor. Genom en dom i Kanadas högsta domstol 1999 tillerkändes 230 000 PSAC-medlemmar ett sammanlagt belopp på tre miljarder kanadensiska dollar i retroaktiv lön och ränta. Förbundet har också ett långvarigt engagemang i kampen mot sexuella trakasserier och har inte tvekat att använda domstolsvägen för att söka upprättelse åt medlemmar

som drabbats. I ett tidigt fall klargjordes genom utslag i Supreme Court of Canada att det är arbetsgivaren som har ansvar för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.<sup>20</sup> Nyligen har medlemmar i PSAC varit engagerade i en grupptalanrättegång om sexuella trakasserier som i juli 2019 ledde till en principöverenskommelse om förlikning med höga skadeståndsbelopp. Uppgårelsen omfattar många medlemmar inom Kanadas militära styrkor.

*I förbundets stadgar anges att ingen medlem i fackförbundet får utsätta annan medlem för trakasserier vare sig inom förbundet eller på arbetsplatsen.*

I förbundets stadgar anges att ingen medlem i fackförbundet får utsätta annan medlem för trakasserier vare sig inom förbundet eller på arbetsplatsen. Förbundets första policy om sexuella trakasserier trädde i kraft 1984 och två år senare träffades det första kollektivavtalet med reglering av sexuella trakasserier.

Kollektivavtalen mellan PSAC och *Treasury Board* (regeringen genom finansdepartementet) innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering, förbud mot trakasserier och regler till skydd för hälsa och säkerhet i arbetet. Kollektivavtalsreglering på dessa tre teman förekommer i så gott som alla PSAC-avtal. Den minsta gemensamma nämnaren i avtalsregleringen är ett gemensamt uttalande av arbetsgivaren och fackförbundet om att alla anställda har rätt att arbeta i en omgivning som är fri från sexuella trakasserier samt ett gemensamt uttalande om att sexuella trakasserier inte kommer att tolereras på arbetsplatsen.

Så här formulerar sig parterna i kollektivavtalet för "The Programme and Administration (PA) Group", ett avtal som omfattar 70 000 federalt anställda.

"The Alliance and the Employer recognize the right of employees to work in an environment free from sexual harassment and agree that sexual harassment will not be tolerated in the workplace" (paragraf 20.1).

I avtalet finns också ett diskrimineringsförbud åtföljt av ett repressalieförbud kopplat till de diskrimineringsgrunder som finns i lagstiftningen och med exempel på vilka uttryck olika former av diskriminering kan ta sig. Sexuella trakasserier betraktas som en form av diskriminering på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning. För det fall att den som pekats ut som skyldig till diskriminering råkar vara den person som ska utreda eller

<sup>20</sup> Robichaud v Canada Treasury Board, Department of National Defence, 1987 2 SCR 84.

förhandla med anledning av anmälan innehåller kollektivavtalet regler för att undvika detta. Handläggningen startar då på närmast övre nivå. "Any level in the grievance procedure shall be waived if a person hearing the grievance is the subject of the complaint" (paragraf 19.02).

Parterna kan träffa överenskommelse om att anlita en medlare i en diskrimineringsvist. De utser då genom ett avtal sinsemellan vem som ska medla. Det formuleras på följande sätt. "By mutual agreement, the parties may use a mediator in an attempt to settle a grievance dealing with discrimination. The selection of the mediator will be by mutual agreement" (paragraf 19.03).

### *Exempel på en avtalsmodell*

Avtalstext kring sexuella trakasserier är ofta mer omfattande än i exemplet ovan. PSAC:s kollektivavtal på undervisningsområdet följer en viss modell med ett tiotal bestämmelser under rubriken *No Discrimination, No Harassment, No Violence*.

I en inledande bestämmelse uttalas att arbetsgivaren förbinder sig att tillhandahålla en arbetsplats som är fri från diskriminering, trakasserier och våld och att avtalsparterna inte kommer att tolerera något uppförande som står i strid med lagregler, kollektivavtalets regler, universitetets arbetsplatspolicy eller arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser om diskriminering, trakasserier eller våld.

Sedan följer bestämmelser med definitioner. Först hänvisas till de definitioner som finns i lagstiftningen och i arbetsgivarens *Harassment Prevention Policy*. Därefter anges kollektivavtalets definition av sexuella trakasserier.

"Sexual Harassment means a/engaging in a course of vexatious comment or conduct against a worker in a workplace because of sex, sexual orientation, gender identity, or gender expressions, where the course of comment or conduct is known or ought reasonably to be known to be unwelcome, or b/making a sexual solicitation or advance where the person making the solicitation or advance is in a position to confer, grant, or deny a benefit or advancement to the worker and the person knows or ought reasonably to know that the solicitation or advance is unwelcome."

Sexuella trakasserier enligt punkt a handlar om att en anställd genom bemötande eller yttranden blir retad eller hånad på grund av sitt kön, sin sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck, vilket för den person som deltar i trakasserierna är känt eller rimligen borde vara känt som ovälkommet. Punkt b tar upp situationen att en anställd blir utsatt för ett sexuellt närmande eller

förslag från en person som har befogenhet att bevilja eller dra in förmåner eller befordran i anställningen. Också här krävs kännedom om att beteendet är oönskat eller rimligen kan uppfattas som oönskat.

Kollektivavtalet anvisar två vägar för anmälan och utredning av sexuella trakasserier, antingen den procedur som finns i arbetsgivarens Harassment Prevention Policy eller den som anvisas i kollektivavtalets tvistelösningssystem (*Grievance Procedure*). Den drabbade får inte använda alternativen parallellt utan måste välja. Grievance Procedure beskriver kontakter och förhandlingar mellan den klagande biträdd av sin fackförening och arbetsgivaren. Det finns i kollektivavtalet tre steg med tidsfrister som måste hållas. Innan detta förfarande kan startas måste den klagande visa att det gjorts försök att lösa problemet informellt genom att den klagande kontaktat sin arbetsledare. Kan tvisten inte lösas på utredningsstadiet startar det skiljeförfarande (*Arbitration*) som är reglerat i kollektivavtalet.

I kollektivavtalet anges vidare att fackföreningen ska underrättas om alla anmälningar om diskriminering eller trakasserier som arbetsgivaren mottar och att anmälare ska informeras om sin rätt att åtföljas av facklig representant. Beträffande tvistemålsförfarandet (*Grievance Procedure*) anges att den som anmäls för diskriminering eller trakasserier inte får delta i utredning och förhandlingar.

### *Förbundets utvärdering av lag och avtal*

För federalt anställda finns fyra tillvägagångssätt för den som anser sig utsatt för sexuella trakasserier. En anmälan om sexuella trakasserier kan behandlas

1. enligt federala arbetsgivares av regeringen fastställda rutiner för hur sexuella trakasserier ska utredas
2. genom kollektivavtalets tvistelösningssystem
3. genom anmälan till Kommissionen för mänskliga rättigheter (Canadian Human Rights Commission)
4. inom ramen för arbetsmiljösystemet (skyddsombud och skyddskommitté).

PSAC har gjort en utvärdering av hur dessa olika system fungerar och sammanställt iakttagelser och krav i en promemoria till parlamentets kvinnokommitté.<sup>21</sup> Förbundet fann att det var vanligare att en anmälan om sexuella trakasserier behandlades

<sup>21</sup> Se Public Service Alliance of Canada Brief to the Standing Committee on the Status of Women (FEWO) on Sexual Harassment in the Federal Public Service, January 29, 2013.

enligt arbetsgivarens "harassment policy" än enligt kollektivavtalets klagoförfarande. Oftast gjordes först försök att lösa problemet informellt. Endast 54 % av de som ingick i undersökningen uppgav sig vara nöjda med den lösning deras anmälan fått genom att handläggas enligt arbetsgivarens rutiner.

När det gällde kollektivavtalets klagomålsförfarande konstaterade förbundet att flertalet anmälningar sköttes i ett informellt förfarande, där medlare anlätades. Det formaliserade förfarandet, vars slutpunkt är ett skiljeförfarande, kritiserades för att ta för lång tid. PSAC menar att arbetsgivare obstruerar och förhalar en lösning. Tidsutdräkten drabbar offren. Exempel gavs också på kollektivavtalstvister där arbetsgivaren vägrat att se till att offret inte behövde arbeta intill eller omedelbart under den som trakasserade. I den enkät som PSAC bygger sina slutsatser på rapporterade endast 44 % att de vågade gå in i en formell klagoprocedur utan rädsla för repressalier.

En anmälan till Human Rights Commission är enligt PSAC:s rapport inte ett realistiskt alternativ, eftersom kommissionen inte är skyldig att utreda en anmälan förrän andra möjligheter att få anmälan prövad har uttömts. Det fjärde alternativet, arbetsmiljöregleringen, är enligt PSAC det mest positiva eftersom tyngdpunkten ligger på ett systematiskt arbete för att förebygga trakasserier. Reglerna finns i Canada Labour Code och i föreskrifterna till lagen (*Canada Occupational Health and Safety Regulations*). Skyddskommittén har en viktig funktion. Om arbetsgivaren inte snabbt kan åtgärda problemet ska enligt föreskrifterna en kompetent person utses för att ta hand om anmälan. Efter utvärderingen av de olika alternativen bör således, enligt PSAC, tyngdpunkten ligga på att arbeta förebyggande.

## FACKFÖRBUNDET UNIFOR UTVIDGAR SKYDDET

På den privata arbetsmarknaden är *Unifor* det största fackförbundet i Kanada. Förbundet bildades 2013 genom sammanslagning av två fackförbund, *Canadian Autoworkers* och *Communications, Energy and Paperworkers Union*. Förbundet har omkring 315 000 medlemmar och finns inom alla industrisektorer över hela Kanada och även inom detaljhandel, kommunikation och sjukvård. Det finns 750 lokala fackföreningar. Var tredje medlem är kvinna.

Förbundet marknadsför sig som ett förbund för alla – ett förbund som slåss för social rättvisa och jämlikhet. Unifor har ett omfattande samarbete med organisationer inom det civila samhället som arbetar för att minska våldet mot kvinnor. Fackförbundet syns också ofta i politiska demonstrationer för jämlikhet. Nyckelordet är *solidarity*.

Avtalstext om sexuella trakasserier följer i princip samma disposition som beskrivits i fråga om CUPE och PSAC. Texten kan vara mer eller mindre detaljerad och är anpassad till vilken lagstiftning som gäller (federalt eller för provinsen/territoriet). Eftersom kollektivavtalen sluts lokalt tillhandahåller förbundet en mall, "Workplace Harassment Model Language", med text för vad som bör stå i kollektivavtalet i fråga om diskriminering och trakasserier. Enligt denna mall ska definitionen av trakasserier ha en ordalydelse som innefattar trakasserier från tredje man.

### *Partsgemensamt arbete*

Unifor har skapat en arbetsmetod som utgår från arbetsmiljölagstiftningens modell med partssammansatta kommittéer. Förbundet rekommenderar att fack och arbetsgivare träffar överenskommelse om en "Joint Building a Respectful Workplace Committee" med lika antal deltagare från arbetsgivare och fackförening. Medlemmarna i denna kommitté ska genomgå en särskild partsgemensamt överenskommen utbildning om hur trakasserier ska utredas. Dessutom ska alla anställda genomgå en halvdagsutbildning om hur man skapar en respektfull arbetsplats. Kollektivavtalet ska också föreskriva att arbetsledare och fackliga företrädare måste genomgå en tre dagar lång utbildning i ledarskap kallad "Building a Respectful Workplace Leadership training". Förbundets särskilt utbildade diskussionsledare (*facilitators*) ansvarar för utbildningarnas genomförande. Arbetsgivaren står för kostnaderna.

I kollektivavtalen ska beskrivas hur utredningen av en anmälan ska handläggas. Den ovan nämnda kommittén ska utse två kommittéledamöter, en från vardera sidan, att genomföra utredningen, vilken ska påbörjas inom fem dagar efter skriftlig anmälan och vara klar inom tio dagar efter det att kommittén tagit del av anmälan. Om anmälaren är kvinna måste minst en av utredarna vara kvinna. Är anmälaren inte nöjd med den föreslagna lösningen fortsätter processen enligt kollektivavtalets tvistelösningsprocedur. Tvisten går då direkt till det tredje och sista steget i denna procedur. Fackförbundet har rätt att påkalla skiljeförfarande.



## *Women's Advocate*

I många av Unifors kollektivavtal finns en bestämmelse om att det på arbetsplatsen ska finnas en utbildad *Women's Advocate* med uppgift att ge stöd till anställda som utsatts för sexuellt våld eller sexuella trakasserier vare sig det skett i hemmet eller på arbetet. Programmet med *Women's Advocate* startade 1993 och har rönt stor uppskattning. Det förhandlades fram av dåvarande Canadian Auto Workers Union och biltillverkarna Ford, GM och Chrysler. År 2016 hade 335 arbetsplatser sådana särskilda ombud. Målet är att alla arbetsplatser där Unifor är representerat ska ha en *Women's Advocate*. Uppgiften är inte att utreda anmälningar. En *Women's Advocate* ska enbart ge stöd och råd – vara någon som drabbade tors anförtrö sig åt. Det är ett partsgemensamt åtagande till förmån för alla anställda oavsett om de är medlemmar i fackföreningen eller ej.

Unifor har visat prov på ett nytänkande i kampen mot sexuella trakasserier som tagits efter av andra fackförbund också utanför Kanada. Offren ska vara i fokus, menar Unifor. Förbundet har uttryckt kritik mot att alltför mycket uppmärksamhet ägnas åt hur arbetsgivare formulerar sin policy mot sexuella trakasserier. En policy är till föga hjälp om arbetsplatsen står utan förberedelser och resurser för att hjälpa den drabbade. Denna uppfattning framförde Unifor i maj 2015 till Ontario-regeringens kommitté om sexuellt våld och trakasserier. Förbundet påminde i sitt yttrande om att man i efterspelet till två mord på arbetsplatsen (Theresa Vince 1996 och Lori Dupont 2005) tidigare agiterat för och lyckats få in förbättringar i Ontarios arbetsmiljölag. Fortfarande fanns luckor i lagen, menade Unifor. Den allvarligaste var arbetsmiljöinspektörernas passivitet och bristande kunskaper. Utan effektiva kontrollbefogenheter gentemot arbetsgivare fungerar inte skyddet mot våld och trakasserier, menade Unifor.<sup>22</sup>

Unifor har också varit drivande i utvecklingen av ett nytt synsätt när det gäller anställda som misshandlas eller lever under hot från partner eller tidigare partner, s.k. *domestic violence*.

I ett antal kollektivavtal finns numera följande avtalsbestämmelse:

1. The employer recognizes that employees sometimes face situations of violence or abuse in their personal life that may affect their attendance and performance at work.

<sup>22</sup> <https://www.unifor.org/en/whats-new/briefs-statements/stopping-sexual-violence-and-harassment-work>

2. Workers experiencing domestic violence will be able to access (x) days of paid leave for attendance at medical appointments, legal proceedings and any other necessary activities. This leave will be in addition to existing leave entitlements and may be taken as consecutive or single days or as a fraction of a day, without prior approval.<sup>23</sup>

*På svenska*

1. Arbetsgivaren är medveten om att anställda möter situationer med våld och misshandel i sitt privatliv vilket kan påverka deras närvaro och prestation på arbetet.

2. Arbetstagare som blir utsatta för våld i hemmet kan beviljas (x) dagar betald ledighet för att infinna sig till medicinsk behandling, rättsprocesser och andra nödvändiga aktiviteter. Denna ledighet beviljas som tillägg till existerande ledighetsbestämmelser. Den kan tas ut som dagar i följd, enstaka dag eller del av dag.

## "LÄGG UPP DET PÅ FÖRHANDLINGSBORDET!" – ETT FÖRSÖK TILL SAMMANFATTNING

Den främsta förklaringen till att kanadensiska kollektivavtal innehåller detaljerade bestämmelser om diskriminering och sexuella trakasserier är att dessa problemområden betraktas som medlemsfrågor av högsta prioritet. Fackliga ledare anser självklart att det utöver lagstiftning också ska finnas reglering i kollektivavtal. "Put it on the bargaining table!" är titeln på fackförbundet *United Steelworkers* guide om hur våld och trakasserier mot anställda ska förebyggas, en titel som väl beskriver tilltron till partssamverkan och kollektivavtal.

Den utförliga lagstiftningen mot diskriminering och sexuella trakasserier ses inte som ett hinder eller ett problem för kollektivavtalsreglering i samma frågor. Det är snarare tvärtom. Att det finns så många exempel på detaljerade och progressiva kollektivavtal har ett positivt samband med den relativt utförliga lagreglering som kännetecknar både federal sektor och provinser/territorier. Kollektivavtalens bestämmelser får inte ligga under den skyddsnivå som finns i lagstiftningen. Utifrån denna plattform träffas avtal som förtydligar och förbättrar

<sup>23</sup> <https://canadianlabour.ca/issues-research/domestic-violence-work/model-language/>

utredningsrutiner och andra åtgärder till hjälp för offren.

Utbildning om sexuella trakasserier är exempel på en sådan åtgärd.

Även avtal som inte går längre än att återge lagtext anses ha betydelse, eftersom kollektivavtalet visar att avtalsparterna sluter upp bakom lagen och tar ansvar för att lagen respekteras på arbetsplatsen. Kollektivavtalet fungerar då som en metod att informera om vad som gäller. I föregående avsnitt har getts exempel på att fackförbunden också är aktiva i kampen för effektivare lagstiftning, t.ex. vad gäller bristen på sanktioner i tillsynsmyndigheters arbete.

Definitioner och exemplifiering av vilka beteenden som utgör sexuella trakasserier ges stort utrymme i avtalstexterna. Fackliga företrädares roll förtydligas och konkretiseras. En annan iakttagelse är att kvalitetskrav för en rättssäker utredningsprocess ofta är tydligare formulerade i kollektivavtalen än i lagen. Det handlar om att säkerställa snabba utredningsrutiner, opartiskhet och respekt för inblandade parter integritet. Stöd till den drabbade liksom utbildning om sexuellt våld och sexuella trakasserier till arbetsplatsens samtliga aktörer hör till avtalsbilden, liksom skydd mot repressalier.

Det finns flera formella vägar att gå för en arbetstagare som vill göra en anmälan om sexuella trakasserier. I regel kan dessa vägar inte tillämpas samtidigt. Arbetstagaren måste välja. Det blir, såvitt jag kunnat finna, inte aktuellt att för samma händelse tillämpa sanktioner både för kollektivavtalsbrott och för lagbrott. Över huvud taget är det lösningar av arbetssituationen för offret och inte i första hand sanktioner för avtalsbrott som står i fokus. Medling och skiljeförfaranden gör att innehållet i de lösningar som avslutar en kollektivavtalstvist inte blir offentliga.

Avtalsreglerna har utvecklats allteftersom nya problem kommit i dagen. Den centrala fackliga organisationen Canadian Labour Congress rekommenderar fackförbunden att förhandla fram skydd och stöd på arbetsplatsen när en anställd misshandlas eller trakasseras av en partner eller f.d. partner, eftersom detta får konsekvenser för offrets arbetssituation. Argumenten för kollektivavtalslösningar kring "domestic violence" handlar både om stöd till offren och om minskning av de kostnader för arbetsgivare som frånvaro till följd av partnervåld medför. Fackförbundet Unifors kollektivavtal med bestämmelser om att lindra effekterna av partnervåld är ett exempel på en ny typ av bestämmelser. Detsamma gäller tredjemansvåld, där domen i Kanadas högsta domstol den 15 december 2017 väntas ge ökat stöd för fackförbunden, när de i kollektivavtalen kräver skydd mot

trakasserier från i praktiken alla som anställda kommer i kontakt med på grund av sitt arbete.

## VAD KAN VI LÄRA AV KANADA?

Som grund för att diskutera om kollektivavtal av den typ som finns i Kanada kan fylla ett behov på svensk arbetsmarknad följer här en kortfattad presentation av svensk lagstiftning om sexuella trakasserier.

I diskrimineringslagen, som trädde i kraft 2009, finns sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen innehåller tre typer av bestämmelser: förbud mot diskriminering och

repressalier, förebyggande arbete i form av aktiva åtgärder samt regler om tillsyn, sanktioner och rättegång.

*Liksom  
motsvarande  
lagar i  
Kanada är  
diskrim-  
inerings-  
lagen  
tvingande.*

Liksom motsvarande lagar i Kanada är

diskrimineringslagen tvingande. I propositionen till diskrimineringslagen framhålls emellertid att bestämmelserna om aktiva åtgärder är ett ramverk som det är lämpligt att fylla ut med kollektivavtal.<sup>24</sup>

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen som *ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet*.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet har blivit utsatt för sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta skäliga åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Det gäller också i förhållande till praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft. Åsidosättande av diskrimineringsförbuden eller utredningsskyldigheten kan leda till att arbetsgivaren blir skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som drabbats.

Arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra sexuella trakasserier. I arbetet med aktiva åtgärder ska risker för

sexuella trakasserier kartläggas och analyseras och erforderliga åtgärder vidtas. Dokumentation och uppföljning är ytterligare förpliktelser. Samverkan ska ske med arbetstagarna (läs fackliga organisationer). Det saknas regler i lagen för hur arbetet med aktiva åtgärder ska organiseras. Detsamma gäller hur en anmälan om sexuella trakasserier ska utredas. Det bör nämnas att diskrimineringslagen inte omfattar sexuella trakasserier som begås av kunder, patienter, brukare, elever eller andra som en anställd kommer i kontakt med på grund av sitt arbete.<sup>25</sup>

Enligt arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser är sexuella trakasserier en form av kränkande särbehandling. Enligt definitionen avses därmed "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap" (AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö). Det förebyggande arbetsmiljöarbetet är detaljerat reglerat, i fråga om såväl organisation som innehåll (AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete).

Det finns särskilda föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), som handlar om riskförebyggande åtgärder och uppföljning av sådana åtgärder. I de allmänna råden om tillämpning av dessa föreskrifter nämns klientinriktade arbeten som t.ex. vården, kriminalvården, polisen och socialtjänsten. Trakasserier från tredje man omfattas alltså i princip av arbetsmiljöansvaret men det saknas närmare reglering av hur långt detta ansvar sträcker sig. Det finns sanktioner vid brister i arbetsmiljöarbetet men drabbad person har ingen rätt till ersättning.

Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över diskrimineringslagen och Arbetsmiljöverket över arbetsmiljölagstiftningen. Likheterna mellan Kanada och Sverige i fråga om diskrimineringslagstiftning är tämligen stora. Den kanadensiska lagstiftningen är dock mer detaljerad. Beskrivning av olika typer av sexuella trakasserier finns ofta i själva lagtexten medan man i Sverige måste gå till lagförarbetena. Ett annat exempel på skillnader är att det i kanadensisk lag eller anslutande föreskrifter beskrivs hur utredningen av en anmälan ska genomföras medan motsvarande saknas i diskrimineringslagen. Mitt intryck av arbetsmiljölagstiftningen är att den i Sverige håller minst lika hög standard som i Kanada.

Den största skillnaden mellan Kanada och Sverige gäller tillsynen över diskrimineringslagstiftningen och de lagar som

<sup>25</sup> Detta har klargjorts genom domen AD 2017 nr 61, som handlade om trakasserier av en personlig assistent från brukarens sambo.

reglerar tillsynsmyndigheternas verksamhet. Medan Canadian Human Rights Act innehåller precisa anvisningar för det arbete som förväntas av Canadian Human Rights Commission, saknas motsvarande konkretion i de svenska reglerna. De allmänt hållna bestämmelserna om tillsyn har möjliggjort en total omläggning av DO:s verksamhet – från en kärnverksamhet med handläggning av diskrimineringsanmälningar till informationsaktiviteter. Det finns ingen forskning till stöd för att normer på en arbetsplats kan ändras enbart genom information, även om kunskap om en lag är en första förutsättning för att den ska kunna åtgärdas.

## PROBLEM SOM KAN LÖSAS MED KOLLEKTIVAVTAL

Hur ser problemen ut på svensk arbetsmarknad och var finns de största behoven att förhandla fram bättre skydd mot sexuella trakasserier? Låt oss ta del av fyra utredningar som publicerats under de senaste två åren.

1. Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning avseende 2018 visade att 30 procent av kvinnor mellan 16 och 29 år hade varit utsatta för sexuella trakasserier från chefer, kamrater och/eller andra personer på jobbet under de senaste tolv månaderna. I undersökningen definierades sexuella trakasserier som ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar kring sådant som allmänt förknippas med sex. Enligt undersökningen var det mest unga kvinnor som drabbades. Det framkom att 25 procent av kvinnorna i detta åldersspann hade trakasserats av kunder, patienter, klienter, passagerare, elever eller andra som de haft kontakt med i sitt arbete.

2. LO-rapporten *Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet* bland LO-förbundens medlemmar bygger på en undersökning som visade att antalet personer som utsatts för sexuella trakasserier av kunder, klienter, patienter eller elever ökat markant. Från mitten av 1990-talet har antalet nästan fördubblats bland kvinnor i arbetaryrken – från sex till tretton procent. Kvinnor i arbetaryrken tycks vara betydligt mer utsatta än andra grupper på arbetsmarknaden. Inom vissa segment av arbetsmarknaden finns det fog för att tala om sexuella trakasserier som ett strukturellt problem (se sid. 24 i rapporten). Rapporten visade också att en majoritet av de intervjuade inte hade fått någon information från

sin arbetsgivare om vad som gäller när någon blir utsatt för sexuella trakasserier.<sup>26</sup>

3. En rapport som handlar om sexuella trakasserier i hotellanställdas arbetsmiljö och belyser trakasserier från icke-anställda, har publicerats av forskningsstiftelsen Fafo (Faforapport 2018:29). Undersökningen omfattade tre hotellkedjor med hotell i Danmark, Norge och Sverige och byggde på intervjuer med arbetsledare, anställda och fackliga företrädare. Arbetsledningen ansåg att sexuella trakasserier mellan de anställda var svårare att hantera än sexuella trakasserier som hotellgäster och restaurangbesökare gjorde sig skyldiga till. Det berodde på att hotellen hade väl inarbetade och kända rutiner för hur den senare formen av trakasserier skulle hanteras. Gäster kan avvisas och besökare portförbjudas. Rapporten visade att det inte betraktades som problematiskt att låta arbetsmiljöarbetet också omfatta trakasserier från tredje man.

4. "Har metoo lett till en förbättrad arbetsmiljö på din arbetsplats?" Det var en av de frågor som ställdes i en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av TCO. Syftet med undersökningen, som genomfördes med webbintervjuer, var att undersöka yrkesverksammas inställning till frågor kopplade till sexuella trakasserier två år efter att metoo startade. Bara drygt en av tio (11 procent) ansåg att uppmärksamheten kring metoo medfört en förbättrad arbetsmiljö på arbetsplatsen. Omkring en tredjedel av de tillfrågade ansåg dock att arbetsgivaren nu tog frågan på större allvar, även om mer behövde göras. Cirka 20 procent visste inte till vem de skulle vända sig, om de ville göra en anmälan.

**Av undersökningarna kan åtminstone två slutsatser dras:** Den ena är att sexuella trakasserier från tredje man, typ kunder, patienter, brukare, elever etc. är ett stort och olöst problem. Den andra är att det saknas procedurer på arbetsplatsen för att ta emot anmälningar och göra utredningar av påtalade sexuella trakasserier. Dessutom kan noteras att problemen uppenbarligen inte blivit lösta genom att metoo satt sökljuset på dem. För bestående förändring krävs mera än att problemen numera kan diskuteras öppet.

### *Räcker det att informera?*

Regeringens analys av läget efter metoo är uppenbarligen att sexuella trakasserier kommer att minska om man stärker

<sup>26</sup> I LO-rapporten beskrivs sexuella trakasserier som ett arbetsmiljöproblem utifrån kombinationen klass och kön och inte som en form av diskriminering eller ett brott mot mänskliga rättigheter.

tillsynsmyndigheternas resurser så att dessa kan rikta in sig på att informera arbetsgivare om vad lagen föreskriver. DO fick 2018 extra resurser för att tillsammans med Arbetsmiljöverket skapa en digital plattform med samlad information om kraven i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. Enligt ett nytt uppdrag 2019 ska den digitala plattformen utvecklas och information spridas om den.

Fackförbunden har också varit aktiva för att sprida kunskap.<sup>27</sup> Med ekonomiskt stöd från regeringen har LO, TCO och Saco gemensamt tagit fram en utbildning med namnet "Hur motverkar du sexuella trakasserier på arbetsplatsen?". Den riktar sig till arbetsmiljöombud och skyddsombud. Under hösten 2018 genomfördes elva seminarier. På organisationernas webbplatser finns utbildningsmaterialet i form av sex filmer att ladda ner för dem som inte hade tillfälle att gå utbildningen. En granskning av hur DO hanterar det regeringsfinansierade uppdraget att informera visar att så gott som ingen information ges om de fackliga organisationernas roller och rättigheter i antidiskrimineringsarbetet. Med hänsyn till den partssamverkan som präglar svensk arbetsmarknad borde sådan information vara en självklarhet.

DO genomför tillsyn av hur arbetsgivare uppfyller kraven på aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Under åren 2017–2019 granskade DO särskilt den bestämmelse som handlar om att arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Tillsynen omfattade arbetsgivare inom flera branscher i syfte att kontrollera att arbetsgivarna följer lagen. Resultatet är ytterst nedslående.

Inom hotell- och restaurangbranschen och inom IT-branschen hade 80 procent brister i sina rutiner och riktlinjer. Inom bygg- och anläggningsbranschen var resultatet ännu sämre. Av 181 granskade arbetsgivare var endast 15 godkända i alla delar. 90 procent hade brister i sina rutiner och riktlinjer. Resultaten avviker inte från kontroller som DO gjort under tidigare år för att granska om arbetsgivare följer diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder, t.ex. kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Så vad har reaktionen blivit på alla dessa konstaterade fall av lagbrott – utöver information till arbetsgivaren om att lagen åsidosatts? Ingenting såvitt kan utläsas av informationen på myndighetens egen webbplats. DO har inte utnyttjat möjligheten att

<sup>27</sup> På Jämställdhetsmyndighetens webbplats finns uppgifter om både arbetsgivarorganisationers och fackförbunds aktiviteter efter metoo.



ansöka om vitesföreläggande i Nämnden mot diskriminering. Skälet är inte, såvitt framgår av debatt som förts i media, att DO prövat och funnit sanktionssystemet oanvändbart, utan att DO litar på att välinformerade arbetsgivare respekterar diskrimineringslagen. Under senare tid har myndigheten dock uttryckt önskemål om att själv få döma ut sanktioner i form av avgifter. GDPR-lagstiftningen och Datainspektionens befogenheter nämns som en förebild.<sup>28</sup>

### *Argument för kollektivavtalsreglering*

I Sverige finns, såvitt känt, inga kollektivavtal om sexuella trakasserier. Det torde inte bero på att kollektivavtal bedöms som en olämplig metod för att reglera diskrimineringsfrågor. Den svenska modellens ideologi är som bekant att arbetslivsfrågor, helst utan statlig inblandning i form av lagstiftning, ska lösas av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal. Det faktum att kollektivavtal så gott som helt saknas i diskrimineringsfrågor kan i stället förstås mot bakgrund av det motstånd mot lagstiftning som arbetsmarknadens parter mobiliserade, när 1980 års lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet förbereddes. Motståndet ledde till en kompromiss. Lagens regler om aktiva åtgärder fick ersättas av kollektivavtal på central nivå om jämställdhet.

Sedan denna möjlighet tagits bort och lagen i sin helhet blivit tvingande har arbetsgivarorganisationer och fackförbund fortsatt att kräva möjlighet att beträffande det förebyggande arbetet ersätta lagreglerna med kollektivavtal. Som ett slags trohetsförklaring till den svenska modellen har särskilt arbetsgivarorganisationer hållit fast vid att lag och kollektivavtal är varandra uteslutande alternativ i diskrimineringsfrågor.

I arbetet med aktiva åtgärder har samverkan en central roll. Det finns ett stort behov av att parterna genom kollektivavtal blir överens om konkreta detaljer kring hur samverkan ska gå till. På det statliga området finns sedan januari 2017 "Ramavtal om samverkan för framtiden" vilket omfattar medbestämmande och arbetsmiljöfrågor. I den kommunala sektorn gäller sedan oktober 2017 ett centralt avtal om samverkan och arbetsmiljö. Ingen reglering finns i dessa avtal om skyldigheten att samverka i det förebyggande arbetet, till vilket också hör rutinerna för utredning

*I Sverige finns, såvitt känt, inga kollektivavtal om sexuella trakasserier.*

<sup>28</sup> Regeringen har tillsatt en utredning för att se över sanktionssystemet, Dir. 2018:99.

av anmälningar. Detsamma gäller, såvitt jag kunnat finna, arbetsmiljöavtalen på den privata arbetsmarknaden.

### *Ingen risk för dubbla sanktioner*

Bestämmelserna i diskrimineringslagen får inte åsidosättas genom kollektivavtal. Inte heller får kollektivavtal stå i strid med lagen. Men när det saknas lagreglering står kollektivavtalet på egna ben, så länge parterna inte avtalar på ett sätt som sätter diskrimineringsförbuden ur spel. När kollektivavtalet reglerar hur en diskrimineringsanmälan ska utredas eller föreskriver att sexuella trakasserier från icke anställda ska utredas finns ingen dubbel reglering. Här handlar det om att kollektivavtalet fyller ut luckor i lagen eller kompletterar den. Det finns en direkt uppmaning i förarbetena till diskrimineringslagen att träffa lokala överenskommelser om hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas och samverka organiseras.

Vad gäller då om en lagbestämmelse återfinns i kollektivavtalet med samma ordalydelse eller innebörd som i lagen? Finns det risk för dubbla sanktioner? Frågan har behandlats av Arbetsdomstolen i ett antal tvister som rör arbetstidslagens bestämmelser. Arbetsdomstolen har slagit fast att en förutsättning för att en lag helt eller delvis ska anses utgöra innehåll i ett kollektivavtal, är att detta tydligt kommer till uttryck i avtalet. Partsavsikten är alltså avgörande. Framgår ingen sådan avsikt betraktas avtalstexten som en information om lagens innehåll och kan inte utgöra underlag för skadestånd till följd av kollektivavtalsbrott.<sup>29</sup>

Både arbetsgivare och fackförbund har uttryckt en vilja att söka nya lösningar på det svårtacklade problem som sexuella trakasserier innebär. Det framstår därför som olyckligt om svepande argument om dubbel reglering skulle stå i vägen. Det har i sig ett informationsvärde om diskrimineringslagens bestämmelser om sexuella trakasserier, helt eller i viss del, återges i kollektivavtalet. Det visar dessutom parternas engagemang för att lagen ska respekteras. Om parterna sluter ett kollektivavtal som i vissa delar har samma innehåll som lagen, kan det vara lämpligt att under avtalsförhandlingarna klargöra att avsikten är att informera om lagregeln. Utmaningen för avtalsslutande parter ligger dock i att finna lösningar på problem som inte regleras i lagstiftningen eller som kompletterar denna.

### *Nya normer genom kollektivavtal*

<sup>29</sup> Se AD 2009 nr 5 och AD 1998 nr 4 med där gjorda hänvisningar.

För fackliga organisationer är kollektivavtalet det verktyg som i alla tider har valts för att lösa prioriterade medlemsfrågor. Sexuella trakasserier drabbar förbundets medlemmar men är också förödande för arbetsmiljön – för trivsel och trygghet för samtliga anställda. Arbetsgivare och fackförbund har i det här fallet inga motstående intressen. Undersökningar efter metoo har visat att det finns stora brister i fråga om tillgång till en snabb, professionell och opartisk utredningsprocess. Om utredningsprocessen regleras i kollektivavtalet med dessa krav i åtanke, skapas en beredskap och ett körschema som är stabilt och som kan utvärderas och uppdateras. Ett kollektivavtal kan inte nonchaleras på det sätt som hittills varit fallet med diskrimineringslagen, där lagbrott inte leder till några konsekvenser. Kollektivavtalsbrott kan leda till kännbara skadestånd. Men framför allt är det en beprövad metod för att införa nya normer på arbetsplatsen vare sig det gäller anställningsskydd eller arbetsmiljö. Nolltolerans mot sexuella trakasserier handlar om att etablera nya normer.

Sexuella trakasserier medför kostnader för arbetsgivare i form av produktionsbortfall. Ur arbetsgivarsynpunkt är vinsten av att reglera olika delar av arbetet mot sexuella trakasserier i ett kollektivavtal att kostnader relaterade till trakasserier i form av sjukfrånvaro, personalomsättning och sämre prestationer kan minska och arbetsmiljön förbättras i takt med att anställda övertygas om att det råder nolltolerans mot sexuella trakasserier. Utbildningsinsatser, vilka bör genomföras återkommande och rikta sig till olika målgrupper alltefter behov, kan skräddarsys i kollektivavtalet.

En anmälan till DO leder sällan till utredning och åtgärd. Parterna på arbetsmarknaden har ett stort ansvar för att visa att offer för sexuella trakasserier faktiskt får sin anmälan utredd och lämpliga åtgärder vidtagna för att läka situationen. Med kollektivavtalets hjälp kan offren ställas i förgrunden. Offer för könsbaserat våld och sexuella trakasserier har särskilda rättigheter enligt internationella konventioner och EU-rätten. Kollektivavtalet kan stärka dessa rättigheter. Av det skälet uppmanar fackliga federationer på internationell nivå och på EU-nivå till att sluta kollektivavtal. Den nya ILO-konventionen C190 – Violence and Harassment uppmanar också till kollektivavtalslösningar.

**arena**idé