

*Kollektívavtal í kampen mot  
sexuella trakassér*

Seminarium Arena Idé den 18 febrúari 2020

Presentation / *Lena Svenaeus*

“The cost of the RCMP’s culture of dysfunction hits 220 million dollars.”



Merlo-Davidson sexual harassment class action: in 2016 settlement \$100 M  
Tiller sexual harassment case: in 2019 settlement \$100 M

# *Stöd för kollektivavtalsreglering*

- ✓ ILO-konventionen C190 – Violence and Harassment Convention, artikel 12 om kollektivavtal som ett alternativ vid genomförande av konventionen
- ✓ Förstudier till konventionen: ILO-s rapport ”Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work” nämner kanadensiska kollektivavtal som en förebild
- ✓ Rapport från ETUC ”Safe at home, safe at work” utmynnar i slutsatsen att kollektivavtalsreglering är ett av de viktigaste verktygen för att förhindra och hantera sexuella trakasserier.
- ✓ FNs kvinnokommission nämner kollektivavtal i sin handbok från 2019

# *Skydd mot sexuella trakasserier i Kanada*

Tio provinser och tre territorier med egna lagar om mänskliga rättigheter och arbetsmiljö

Federal lagstiftning för federala myndigheter, flyg-, järnvägs och båttrafiken, banker, tv och radio och statliga verk typ Canada Post

Facklig organisationsgrad omkring 32 procent – högre i offentlig sektor

Kollektivavtal träffas vanligen på företagsnivå. Undantag federala arbetsgivare där avtal kan gälla nationellt.

Starkt engagemang för mänskliga rättigheter

# *Federal lagstiftning*

- *Canadian Human Rights Act*

Diskrimineringsgrunder: ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, religion, ålder, kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, äktenskapsstatus, familjestatus, genetiska kännetecken, funktionsnedsättning samt brott för vilka amnesti har beviljats eller beslut finns om att ta bort uppgift i straffregistret

- *Canada Labour Code*, paragraf 247.1

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.

# *Tre frågor till tre fackförbund*

1. When the procedure, prescribed in your collective agreements, is used to solve a complaint of sexual harassment – what are the benefits for the victim or/and for the union? Damages? At what level? Could you maybe give a good example.
2. Has #MeToo or the new ILO Convention on sexual violence influenced your bargaining concerning harassment clauses?
3. Sexual harassment by third party (such as coming from clients, visitors etc) is a big problem for many Swedish unions. Have you paid attention to that problem in your collective agreements?

## *Svar på frågan: Finns det några fördelar med att sluta kollektivavtal om sexuella trakasserier?*

- En arbetsplats som är fri från trakasserier är väsentlig för våra medlemmars säkerhet – i solidaritetens namn en prioriterad avtalsfråga.
- Bestämmelser om sexuella trakasserier i våra kollektivavtal innebär en effektivare information till våra medlemmar om deras rättigheter.
- Avtalsreglering betyder att anmälningar om sexuella trakasserier kan handläggas enligt kollektivavtalets tvisteregler vilket innebär ett extra skydd för arbetstagarnas rättigheter.
- Genom kollektivavtalet får vi ”deadlines” för utredningarna och facklig representation.
- Genom tvisteförhandlingar och de avgöranden som förhandlingarna leder till får vi prejudikat och fast praxis.

# *Canadian Union of Public Employees, CUPE-CCFP*

Kanadas största fackförbund med mer än 680 000 medlemmar. Över 60% är kvinnor. Förbundet har 2 300 lokalavdelningar och tecknar omkring 3 000 kollektivavtal.

Man skiljer mellan *human rights harassment* och *personal harassment*. Flertalet kollektivavtal har bestämmelser om sexuella trakasserier och hur de ska utredas.

*Rekommenderad definition:*

”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. Ågerandet kan vara av fysisk eller psykologisk karaktär. Begreppet sexuellt våld inkluderar trakasserier, varmed avses stötande beteende som en normalt omdömesgill person skulle anse ovälkommet.”



## *CUPÉ:s checklista för kollektivavtalsbestämmelser*

- Slå fast att det är arbetsgivaren som har ansvaret.
- Definiera trakasserier (harassment) och ange vilka beteenden som täcks av definitionen.
- 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.
- Formulera vad arbetsgivaren ska göra för att förebygga trakasserier och hur klagomål ska utredas.
- Ange att utredningen ska vara en rättvis, snabb och effektiv process (*a fair, timely and effective process*). Sekretess (*confidentiality*) ska iakttas.
- Offer och vittnen ska tillförsäkras rätt till rådgivning, anpassning av arbetssituationen eller annat stöd.
- Skydd mot repressalier (*retaliation*) ska finnas med i kollektivavtalet.

## *Efter #MeToo - CUPE arbetar med utbildning*

Ny handbok "Stop Workplace Sexual Violence A Guide for CUPE Locals"

Uppmaning att analysera grundorsakerna (*root causes*) till sexuella trakasserier

Samtycke (consent) ska krävas för fysisk kontakt på arbetsplatsen. If it is not an enthusiastic "YES" then it is a "NO"!

Ordna workshops! Handbok "Support your co-workers"

Sopa rent framför egen dörr!

# *Public Service Alliance of Canada, PSAC-AFPC*

Förbundet har 180 000 medlemmar varav flertalet arbetar för regeringen och dess myndigheter. 63 % av medlemmarna är kvinnor. Första kollektivavtalet om sexuella trakasserier ingicks 1986.

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 (Grievance Procedure)
3. genom anmälan till Kommissionen för mänskliga rättigheter (Canadian Human Rights Commission)
4. inom ramen för arbetsmiljösystemet (safety committee)

# *Kollektivavtal mellan PSAC och Toronto University*

*Exempel på att lagstiftning kompletteras av kollektivavtalet:*

”Except as permitted by law, the Parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practiced toward any Employee in respect to their employment by reason of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or disability as these terms are defined by the *Ontario Human Rights Code*. **The Parties further agree** that there shall be no discrimination interference, restriction, or coercion exercised or practiced toward any Employee in respect to their employment based on gender identity or expression or by reason of their membership or activity or non-activity in the Union.”

## *Bestämmelser i PSAC-avtal på utbildningsområdet*

- Ett åtagande från arbetsgivarens sida: "The Employer is committed to providing a working environment that is free from discrimination, harassment and violence."
- Gemensam utfästelse arbetsgivare och fackförbund: "The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, harassment, interference, restriction, or coercion exercised or practiced with respect to any member of the bargaining unit in any matter concerning working conditions ...."
- Definitioner på *sexual harassment* och *personal harassment*. Skydd mot repressalier. Exempel i avtalstexten.
- Arbetsgivaren ska underrätta fackföreningen om alla trakasseritutredningar. Rätt till facklig representation.

## *Fortsättning kollektivavtal utbildningsområdet*

- Anmälare måste välja: ”Any complaint of harassment may be reported and/or investigated under *the Harassment Prevention Policy*. Alternatively, any complaint of harassment may be grieved using the procedures set out in Article 19: Grievance Procedure of this Agreement. An Employee shall not be able to grieve and lay a harassment complaint under both processes on the same issue.”
- Särskilt anpassade regler i kollektivavtalets procedur för lösning av tvister – opartiskhet, möjlighet till medling, skiljeförfarande. Tidsfrister! Men först ett försök till informell lösning.
- Information ska anslås eller finnas på arbetsgivarens webbplats: Exempel: *Workplace Harassment Prevention Program, Workplace Violence Prevention Program, Environmental Health and Safety Policy, Sexual Violence Policy*.

# *Fackförbundet Unifor kämpar för offren*

Unifor är det största fackförbundet på den privata arbetsmarknaden med 315 000 medlemmar och 750 lokalföreningar. Mansdominerat.

”Workplace Harassment Model Language” omfattar även trakasserier från tredje part.

## **Typiskt avtalsupplägg**

- Åtagande från arbetsgivaren att följa lagstiftningen om human rights
- Definition av sexuella trakasserier som utgår från lagstiftningen
- Utredning av anmälan enligt kollektivavtalets tvistelösningssystem med särskilda regler för opartisk handläggning.

# *Unifors kollektivavtalslösningar*

1. Kollektivavtal om "Joint Building a Respectful Workplace Committee" vari stadgas att kommitténs medlemmar ska genomgå en särskild partsgemensamt överenskommen utbildning om hur trakasserier ska utredas.
2. Avtalsbestämmelser om "Building a Respectful Workplace Leadership training (tre dagar) och om att alla anställda ska genomgå en halvdagsutbildning.
3. Kollektivavtal om Women's Advocate på arbetsplatserna
4. Kollektivavtal om "domestic violence" (partnervåld), rätt till extra ledighet



# *Sexuella trakasserier i Sverige - tystnadskultur*

- AD 1983:50 ”...olämpligt uppträdande mot kvinnlig personal får betydelse endast om det kommer till uttryck mer eller mindre regelbundet”
- Frid-A-rapporten 1987 byggde på enkäter med 4 500 kvinnor inom TCO och LO; Sjutton procent hade varit utsatta för sexuella trakasserier. SACO deltog inte med motiveringen ”detta rör inte våra medlemmar”.
- ”Mytspridning om sexterror” – DN Debatt 26 mars 1996
- 2009 års diskrimineringslag - sexuella trakasserier blir en form av diskriminering och definieras som ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”.
- Läs Catharina Calleman: *Från omplacering av kvinnan till avsked av mannen? Om sexuella trakasserier i arbetslivet* (www.jamy.se)

# *Skydd mot sexuella trakasserier i Sverige*

## *Diskrimineringslagen:*

Sexuella trakasserier är diskriminering (1 kap 4 § punkt 5)

Utredningsskyldighet för arbetsgivare (2 kap 3 §)

Förbud mot repressalier (2 kap 18 §)

Krav på aktiva åtgärder: kartlägga och analysera risker, vidta åtgärder, följa upp, dokumentera. Riktlinjer och rutiner mot sexuella trakasserier (3 kap diskrimineringslagen)

## *Arbetsmiljölagstiftningen:*

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön

## *Vad kan Sverige lära av Kanada? Vilka problem kan lösas med kollektivavtal?*

Kollektivavtal är ett viktigt verktyg för att läka brister i lagstiftningen och förtydliga vad som ska gälla. Avtal ska kombineras med utbildning och insatser på de enskilda arbetsplatserna för att förändra normer. Offren i fokus!

I Kanada finns skydd mot sexuella trakasserier från tredje part i kollektivavtalen. Det betraktas också som brott mot diskrimineringsförbudet i lagstiftningen enligt en dom i Kanadas högsta domstol. I den svenska diskrimineringslagen saknas skydd mot diskriminering vid "tredjepartsvåld". Ingen utredningsskyldighet. Offren har ingen rätt till skadestånd.

I Sverige saknas regler om vilka krav som ska ställas på en utredning om sexuella trakasserier. Saknas också konkreta regler om hur utredningen ska organiseras.

# *Förslag till avtalstext om utredningsrutiner*

På arbetsplatsen ska finnas rutiner för att ta emot och behandla anmälningar om sexuella trakasserier. Rutinerna får anpassas till lokala förhållanden. Rutinerna ska innefatta följande.

- a) I samverkan med fackförbundet ska arbetsgivaren utse två personer till vilka anställda med förtroende kan vända sig med en anmälan. Dessa ska vara utbildade för sin uppgift och kunna informera om den utredningsprocedur som arbetsgivaren tillämpar för handläggning av ärenden om sexuella trakasserier. På arbetsplatsen ska finnas lättillgänglig information om vilka som tar emot anmälan.
- b) Utredning i anledning av en anmälan ska påbörjas så snart som möjligt och normalt inom tre arbetsdagar. Arbetsgivaren ansvarar för att utredningen färdigställs utan onödig tidsutdräkt och normalt inom trettio dagar.

# *Fortsättning avtalsförslag*

- c) När en anställd begärt att få hjälp från sin fackliga organisation ska facklig företrädare ha rätt att närvara vid de möten med anmälaren som genomförs under utredningen. Arbetsgivaren ska hålla anmälaren och den facklige företrädaren informerade om hur utredningen framskrider.
- d) För säkerställande av objektivitet i utredningen ska vid behov utomstående utredare anlitas.
- e) Om åtgärder behöver vidtas för att under pågående utredning skydda anmälaren mot fortsatta trakasserier ska arbetsgivaren ge den facklige företrädaren möjlighet att lämna synpunkter på den tilltänkta åtgärden.
- f) När utredningen är klar ska arbetsgivaren skyndsamt delge anmälaren sina slutsatser.
- g) Alla parter som är involverade i utredningen ska värna om de inblandade personernas integritet och iaktta sekretess i den utsträckning som är möjlig med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Tack för ert intresse!

*Lena Svenaeus*

e-post: [lenakristina.svenaeus@gmail.com](mailto:lenakristina.svenaeus@gmail.com)