

ETT SLUT PÅ VÅLD OCH TRAKASSERIER MOT KVINNOR OCH MÄN PÅ ARBETET. PÅ VÄG MOT EN ILO-KONVENTION.

En verktygslåda för stöd och påverkansarbete.



Denna verktygslåda är till för alla UNI-förbund som arbetar med att påverka sina regeringar och arbetsgivare med sikte på att få till stånd en ILO-konvention om våld mot kvinnor och män på arbetet.

Mål:

- att sörja för att så många regeringar som möjligt röstar för en ILO-konvention, som stöds av en rekommendation.
- att sörja för att så många regeringar och arbetsgivare som möjligt verkar för de förbättringar som fastställts av UNI.

Table des matières:

- 1.På väg mot en konvention om våld och trakasserier mot kvinnor och män på arbetet.
- 2.Definition av våld på arbetet.
- 3.Att tackla våld och trakasserier på arbetet: olika engagemangsnivåer.
- 4.Lag och praxis; en rapport inför en ILO-konvention.
- 5.Frågeformulär för medlemsländer; mall för svaren.

01 PÅ VÄG MOT EN KONVENTION OM VÅLD OCH TRAKASSERIER MOT KVINNOR OCH MÄN PÅ ARBETET



Bakgrund

Som det står i ILOs bakgrundspapper för expertmötet om våld mot kvinnor och män på arbetet, "Våld på arbetet hotar alla människors värdighet, säkerhet, hälsa och välbefinnande. Det påverkar inte bara arbetstagarna och arbetsgivarna, utan också deras familjer och samhällen, och ekonomin och samhället i stort".

Tyvärr saknas det internationella normer om delar av frågeområdet, eller normerna är endast begränsade.

Definitionerna på "våld", "trakasserier" och "mobbing" används till exempel synonymt, eller samma termer används för att beskriva olika saker i de nationella lagstiftningarna. I vissa länder undantar lagen uttryckligen arbetstagare i atypiska anställningsformer (som tillfälligt anställda) från bestämmelser som skall skydda dem mot våld och trakasserier, medan lagen i andra länder skyddar endast kvinnor, och inte män, mot sexuella trakasserier. Det finns fall där lagen endast skyddar mot trakasserier i hierarkiska relationer (och inte mot trakasserier mellan medarbetare).

Könsrelaterat våld är i vissa länder ibland reglerat i familjerätten, men det är vanligare att specifika former av könsrelaterat våld på arbetet hanteras i arbetsrätten eller diskrimi-neringsrätten.

Varför behövs det en ILO-konvention i ämnet?



Dessa skillnader i lagstiftningen, i definitioner och i synen på vad våld på arbetet innebär, beror på att det trots att våld och trakasserier är en människorättsfråga som rör relationerna på arbetsplatsen, arbetstagarnas förpliktelser, hälsofrågor, produktiviteten, offentliga och privata tjänsters kvalitet, samt företagets rykte, saknas **en internationell juridisk norm som behandlar våld och trakasserier, inklusive könsrelaterat våld, på arbetet.**

Våld påverkar deltagandet på arbetsmarknaden, och kan i synnerhet hindra kvinnor från att ta sig in och stanna på arbetsmarknaden, särskilt i manligt dominerade sektorer och yrken. Det kan också undergräva ett demokratiskt beslutsfattande och rättssäkerheten.

En ILO-konvention skulle ge oss en definition, ett tillämpningsområde och ett tydligt, omfattande och integrerande tillvägagångssätt för att förhindra och tackla våld och trakasserier på arbetsplatsen; den skulle tydligt beskriva vilket ansvar som offentliga och privata arbetsgivare, arbetstagare och deras organisationer, samt myndigheterna har, liksom gemensamma strategier och samarbetsområden.

Vi behöver en konvention med en rekommendation, inte enbart en rekommendation.

När ett land ratificerar en ILO-konvention, accepterar man att den införs och tillämpas i nationell lag, och att ILO övervakar åtgärderna för att tillämpa den.

En rekommendation innehåller icke bindande riktlinjer, som antingen kompletterar en konvention med mer detaljerade anvisningar för dess tillämpning, eller står för sig själv.

En konvention som åtföljs av en rekommendation utgör en kraftfull uppsättning av internationella instrument. Det är anledningen till att vi måste skapa ett starkt stöd för en ILO-konvention som åtföljs av en rekommendation.

Resurser:

En facklig manual om internationella arbetsnormer och lika möjligheter:

<http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/En.pdf>

ILO

• ILOs webbplats::

http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_519760/lang--en/index.htm

• ILO-rapporten V(1) och frågeformuläret:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_53577/lang--en/index.htm

• ILOs expertmöte om våld mot kvinnor och män på arbetet:

- Slutrapport:

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm

- Bakgrundshandling:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf

• ILO-ACTRAV-rapport: Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work - Trade Union Perspective and Action (Våld och trakasserier mot kvinnor och män på arbetet – fackliga perspektiv och åtgärder):

http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm



1. ILO-processen för att skapa normer.



Processen pågår



I maj 2017 skickade ILO ut ett frågeformulär till medlemsländerna, fackliga huvudorganisationer och arbetsgivarorganisationer för att inhämta deras syn på vad eventuella nya instrument bör ha för innehåll. **Formuläret kan lämnas in fram till den 22 september 2017.**

I frågeformuläret ingår frågor om följande:

- Vilken form bör eventuella nya instrument ha?
- Vilket tillämpningsområde bör nya instrument ha - vad bör de omfatta?
- Bör instrumenten specifikt ta upp könsdimensioner av våld i arbetsvärlden?
- Hur bred bör definitionen av arbetsvärlden vara?

Regeringarna kommer att ta fram svar på frågorna, liksom arbetsgivarna.

Även fackföreningarna bör utarbeta svar och skicka in dem. Det är viktigt att så många nationella huvudorganisationer som möjligt svarar på enkäten.

En mall för svar på frågorna finns i denna verktygslåda.

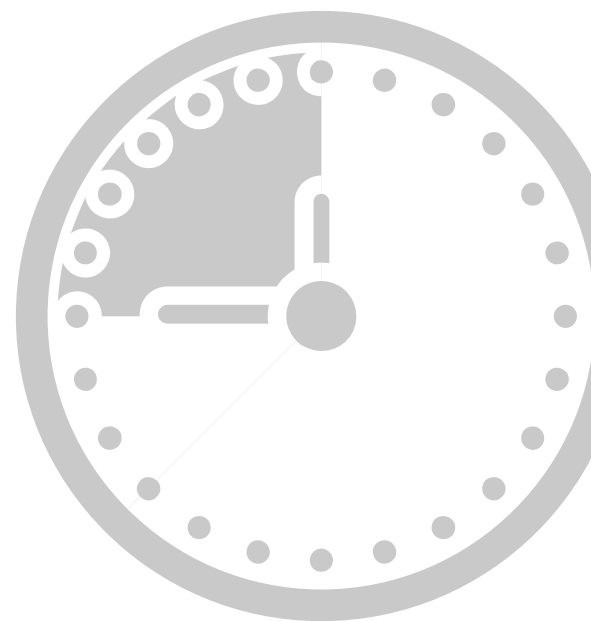
Vad kan vi göra?

- Förmå regeringarna att sörja för adekvat finansiering av en nationell politik för att tackla våld och trakasserier.
- Bedriva ett kraftfullt kampanjarbete med stöd av andra fackliga organisationer och folkrörelser för att öka medvetenheten om behovet av en ILO-konvention.
- Utforma och förhandla om genomförandet av procedurer för att förhindra våld på arbetsplatserna – t.ex. att kvinnor inte skall kunna pressas till sexuella handlingar genom att de måste be om sin lön.
- Införa ämnet "våld på arbetet" i kollektiva förhandlingar.
- Framhålla specifika exempel på det stöd som fackföreningar ger människor som utsätts för våld och trakasserier på arbetet, och ta upp dem i kampanjverksamheter.

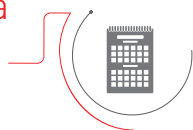
- Engagera oss för att undersöka vilka följder som arbetets förändrade natur – som digitaliseringen, teknikförändringar och intensifieringen av arbetstakten – har för arbetstagarna och deras välbefinnande.

Vilka hinder kan ni komma att ställas inför av arbetsgivarna?

- De kommer att förespråka en frivillig rekommendation, inte en tvingande konvention.
- De kommer att vilja sortera frågan under arbetsmiljö, och därmed minska dess betydelse.
- De kommer att hävda att det krävs mer forskning, och vilja skjuta upp frågan tills vidare, snarare än att tackla den nu.



Tidsprogram för påverkansarbetet på ILO – Datum!



FEBRUARI 2017

Be i god tid arbetsgivarna att ställa sig bakom UNIs kampanj om våld på arbetet, så att vi kan använda oss av deras logotyp den 8 mars, internationella kvinnodagen, då vi kommer att lansera kampanjen.

JANUARI – MARS 2017

Informera regeringarna och förmå dem att stödja UNIs mål (se ovan).

8 mars 2017

Lansering av UNIs kampanj om våld på arbetet: på väg mot en ILO-konvention

APRIL 2017

- ILO utarbetar sin rapport om lag och praxis.
- UNI informerar medlemsförbunden om ILO-rapporten.

APRIL – SEPTEMBER 2017

- Fortsatt arbete med att påverka regeringarna, som ovan.
- Fortsatt arbete med att förmå arbetsgivare att ställa sig bakom UNIs kampanj om våld på arbetet (som ovan) i god tid för att vi skall kunna använda deras logotyper under de 16 aktionsdagarna (25 november – 10 december).

TIDSPLAN	FACKLIGA VERKSAMHETER
2017	
<p>➤ 30 APRIL – "Vit" rapport: ILO tar fram sin rapport om lag och praxis och ett frågeformulär om innehållet i möjliga nya instrument..</p> <p>➤ 22 SEPTEMBER Sista dagen för att svara på ILOs frågeformulär</p>	<p>Fackliga organisationer uppmanar regerin-garna att svara på ILOs frågeformulär</p> <p>➤ Ställa sig bakom UNIs kampanj om våld på arbetet</p> <p>➤ Informera regeringar och uppmana dem att stödja UNIs mål</p> <p>Fackliga organisationer utarbetar ett svar på frågeformuläret</p> <p>➤ UNI ger ledning till fackföreningarna om hur frågeformuläret i denna verktygslåda bör fyllas i.</p>

2018

➤ **JANUARI – MARS: “Gul” rapport som bygger på inkomna svar**, med förslag till slutsatser för diskussion, och huvudfrågorna som bör dryftas under **internationella arbetskonferensen**.

➤ **JUNI: En första diskussion på inter-nationella arbetskonferensen i en kommitté bestående av regeringar, arbetsgivare och arbetstagare**

Fackliga organisationer fortsätter sitt påverkansarbete och sina stödkampanjer, och förbereder den första diskussionen under internationella arbetskonferensen.

EFTER JUNI:

➤ **ILOs “bruna” rapport med en sammanfattning av diskussionen och förslag till instrument** – förhoppningsvis en konvention och en rekommendation – till regeringar, fackföreningar och arbetsgivare – möjlighet till ändringsförslag och kommentarer.

2019

OBS: Under 2019 års internationella arbetskonferens firas ILOs hundraårsjubileum. Det kommer inte att finnas någon normgivande kommitté.

Fackliga organisationer fortsätter sitt påverkansarbete och sina stödkampanjer.

2020

➤ **JANUARI – MARS (DATUM ÄNNU INTE BEKRÄFTAT):**

ILO skickar ut den **slutliga “blå” rapporten** med förslag till nya instrument till regeringarna.

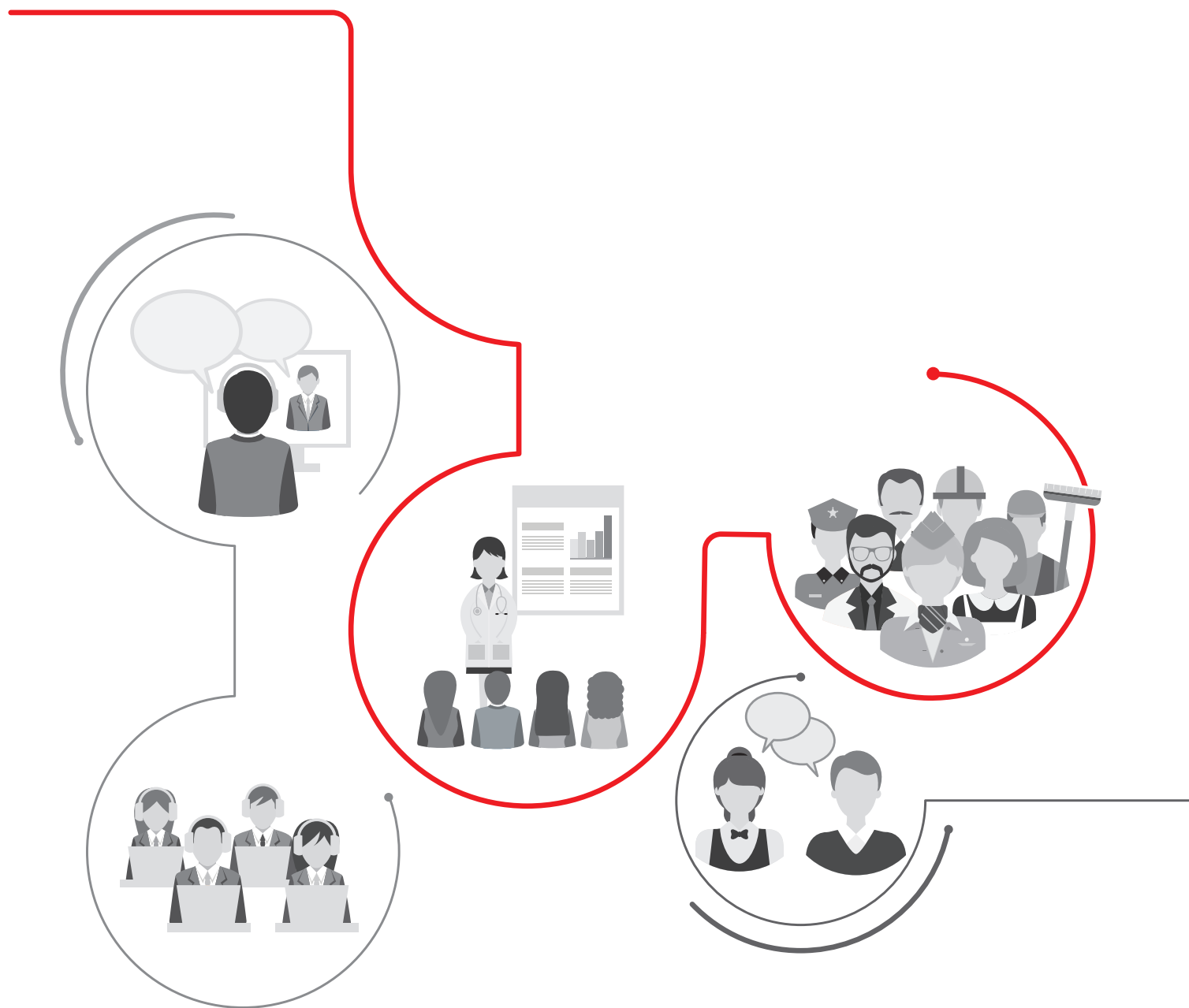
➤ **JUNI 2020: DEN ANDRA DISKUSSIONEN AV FÖRSLAG TILL INSTRUMENT UNDER ILO-KONFERENSEN.** En majoritet av 2/3 av rösterna krävs för att instrument skall godkännas under konferensen.

Fackliga organisationer fortsätter sitt påverkansarbete och sina stödkampanjer, och förbereder den andra diskussionen under ILO-konferensen.

➤ **EFTER ATT ETT NYTT ELLER NYA ILO-INSTRUMENT HAR GODKÄNTS UNDER ILO-KONFERENSEN: Om vi har lyckats att få till stånd en konvention**, kommer fackföreningarna att behöva bedriva ett kraftfullt kampanjarbete för att konventionen skall ratificeras!

02

KOMPONENTER AV EN DEFINITION AV VÅLD PÅ ARBETET



Det finns för närvarande ingen allmänt accepterad definition på "trakasserier" eller "våld" på arbetet. Trots åsiktsskillnader råder det dock samsyn om att termerna omfattar inte enbart fysiska, utan också psykiska, ekonomiska, sexuella och symboliska aspekter.

Världshälsoorganisationen anser att "Våld är avsiktlig användning av fysisk kraft eller makt, eller hot om dess användning, mot sig själv, en annan person eller en grupp eller gemenskap, och som leder, eller troligen leder, till skador, dödsfall, psykiska skador, bristande utveckling eller nöd."

Våld och trakasserier är starkt bundna till sitt sammanhang, och har ofta, men inte alltid, sitt ursprung i maktrelationer, könsnormer, kulturella och sociala normer, och diskriminering.

Resurser:

- **UNIs utbildningsvideo "Break the circle of violence" (Bryt våldsspiralen)**
<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ>
- **Diskussionsguide**
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Våld på arbetet



Våldshandlingar behöver inte nödvändigtvis uteslutande begås på en fysisk "arbetsplats" för att ses som våld på arbetet. Det räcker om de begås i sammanhang med koppling till, eller med följder för arbetet. Därför måste våld i hushållet ingå i en definition av våld på arbetet – det är ett våld som får följder för utsatta människors dagliga verksamhet.

Obalanserade maktförhållanden på arbetsplatsen anses vara en "central dimension" av mobbning, och kan ses när en chef använder sig av formell makt för att mobba en anställd, **men maktdynamiken påverkas också av faktorer som kön, ålder, ras, funktionshinder och klass.**

Skärningspunkten, eller kombinationen av dessa faktorer, gör våld och trakasserier mera möjlig än annars. Till exempel kan unga kvinnor vara mer utsatta för sexuellt våld på arbetet, i synnerhet när de börjar sina yrkeskarriärer, jämfört med äldre kvinnliga arbetstagare (Canadian Labour Congress).

Riskfaktorer

Omständigheter som kan göra arbetstagare till föremål för våld och trakasserier (ensamt eller i kombination)

- arbete i kontakt med allmänheten.
- arbete med människor i nöd.
- arbete med värdefulla föremål.
- arbete i situationer som inte eller endast delvis omfattas av arbetsrätt och socialskydd.

- arbete med otillräckliga resurser (otillräckligt utrustade inrättningar eller personalbrist kan innebära långa väntetider och frustration).
- obekväma arbetstider (till exempel kvälls- och nattarbete).
- ensamarbete eller relativt isolerat arbete,
- eller arbete på avsides belägna platser. arbete i intimsfärer och i privata hem.
- befogenhet att förvägra tjänster, vilket ökar risken för våld och trakasserier från parter som önskar dessa tjänster.
- arbete i konfliktområden, särskilt arbete med sociala tjänster och katastrofhjälp.
- höga arbetslöshetstal.

Källa: ILO: 2016a, bilaga I, paragraf 9.

Resurser:

● **UNIs utbildningsvideo "Violence is at work – we can stop it" (ung. "Våld på arbetet – vi kan stoppa det):**

<https://www.youtube.com/watch?v=VmswHjRioeg&t=2s>

● **Diskussionsguide:**

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Könsrelaterat våld

Fysiskt, psykologiskt och sexuellt våld kan sägas vara könsrelaterat om det grundar sig i ojämlika relationer mellan män och kvinnor. Könsdimensioner av våld måste därför tas upp särskilt i en definition av våld på arbetet.

Könsrelaterade våldshandlingar:

- är bland de mest utbredda och systematiska kränkningarna av mänskliga rättigheter.
- återspeglar den historiskt ojämlika maktfördelningen mellan kvinnor och män, som lett till att män dominerar kvinnor, en diskriminering som ställt hinder i vägen för att kvinnor skall kunna förverkliga hela sin potential.
- är grundade i sociala strukturer som bygger på kön snarare än på individuella handlingar eller slump; de är inte begränsade till någon ålder, socioekonomisk grupp, utbildningsnivå eller geografisk plats; de drabbar alla samhällen; de förhindrar att man eliminerar könsdiskriminering överallt i världen.
- befäster kvinnans underordnade ställning i familjen, på arbetsplatsen och i samhället.
- är kopplade till den roll som varje kön anses ha i samhället; sådana roller kan också leda till våld mot män och pojkar, våld mot kvinnor och flickor är dock mer utbredda, och förövarna är oftast män.
- kan begås av och mot både kvinnor och män, till exempel män som inte motsvarar könsroller eller som är eller anses vara homo-, bi-, trans- eller intersexuella (HBTI). HBTI-arbetstagare rapporterar betydligt oftare än icke-HBTI-arbetstagare om våld på arbetet.

Resurser:

- **Könsrelaterat våld och UNI-förbundens roll:**
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Om symboliskt våld och hur stereotyper, budskap och symboler överför och återspeglar könsroller. UNIs kampanj "Change our media, change our reality" (Förändra våra medier, förändra vår realitet).

• Vidéo:

<https://www.youtube.com/watch?v=HtywZ5ogQxA>

• Guide:

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

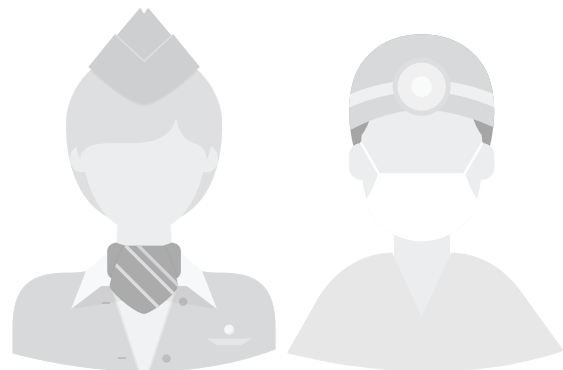
• Om män som verktyg för förändring: Kampanjvideo "I am man enough" (Jag är tillräckligt mycket man)

<https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwcQcD4>

• Om sexuell mångfald på arbetet: UNIs guider för att uppnå jämställda arbetsplatser

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-sindicatos-en.pdf>

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-and-working-environment-en.pdf>



Våld i hushållet – följer på arbetsplatserna



Våld i hushållen förekommer i många olika former, inklusive hotelser, tvång eller utfrysning, samt känslomässig, fysisk, sexuell, mental och själslig misshandel.

Allt fler länder utsträcker tillämpningen av lagar om våld i hushållet även till hushållsarbetare och andra personer som lever i ett hushåll, då de omfattas av våld och trakasserier i "hushållssfären".

Våld i hushållen kan påverka drabbade arbetstagare på följande sätt:

- de hindras eller försenas på väg till sitt arbete.
- de trakasseras eller hotas på arbetet.
- de känner sig beträngda, eller gråter på arbetet.
- de får det svårt att klara av arbetsbelastningen och tidsfrister.
- de döljer det som sker.

Den trakasserande personen kan:

- ständigt ringa, e-posta eller sms:a den utsatta personen på arbetet.
- följa arbetstagaren på väg till och från arbetet.
- hota att misshandla arbetstagaren eller arbetstagarens medarbetare på arbetet.
- hota att avslöja besvärande personliga uppgifter för andra.
- komma till arbetsplatsen och uppehålla sig där för att skrämja arbetstagaren.

Resurser:

- **Våld i hushållet är en arbetsplatsfråga (Domestic Violence is a Workplace Issue)**
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidedelegates_en.pdf

- **Information för arbetstagare som utsätts för våld i hushållen:**
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

Le harcèlement sexuel, une forme de violence sur le lieu de travail

Sexuellt våld och sexuella trakasserier är en framträdande aspekt av arbetstagarnas liv runtom i världen – särskilt för kvinnliga arbetstagare – och sexuella trakasserier är den form som oftast rapporteras.

Sexuella trakasserier är allt beteende av sexuell natur som är oönskat, kränkande eller hotfullt, oavsett om det är avsiktligt eller inte. Det kan förekomma i många former, som oanständiga anmärkningar eller skämt, sexuellt klotter, pornografiska bilder eller oönskade sexuella förslag, tafsande, blottning, sexuella överfall eller obscena meddelanden (i till exempel brev, telefonsamtal, sms eller e-post), och att en persons rörelsefrihet blockeras genom att stå över eller i vägen för honom eller henne.

Den trakasserande personen kan vara vem som helst på arbetsplatsen, en chef, kollega, medlem, besökare på arbetsplatsen, leverantör eller någon annan.

Sexuella trakasserier kan drabba vem som helst, man eller kvinna, oavsett sexuell orientering. Det kan röra sig om ett individuellt beteende eller ett gruppbeetende.

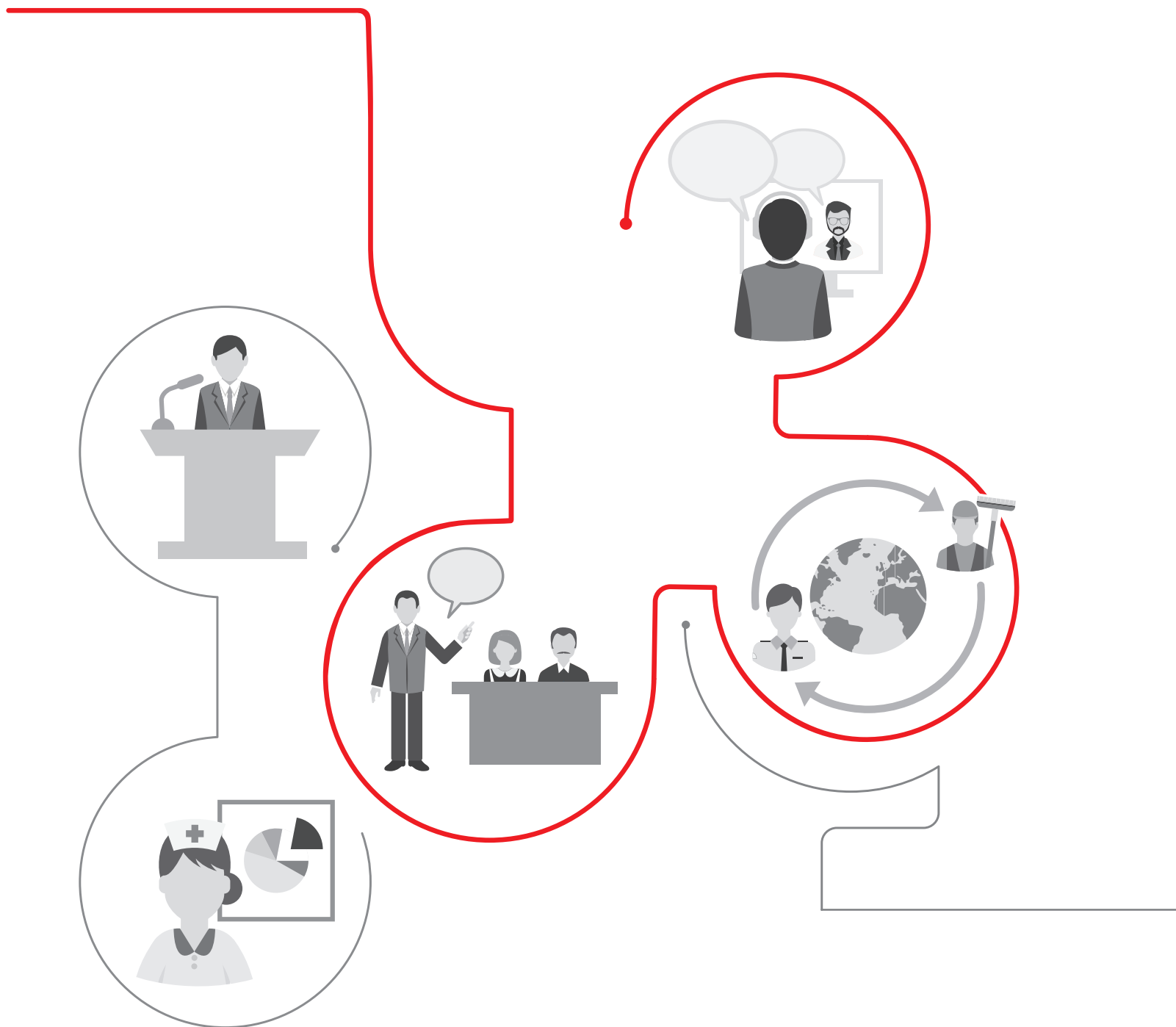
Sexuella trakasserier är inte enbart en privat fråga som rör två personer. De får följer för alla på arbetsplatsen; de påverkar stämningen, undergräver produktiviteten, utgör en onödig distraktion, och kan skapa en hotfull, fientlig, kränkande och tärande arbetsmiljö.

Resurser:

- **UNIs kampanjvideo "It's not a joke" (Det är inget skämt):**
https://www.youtube.com/watch?v=_yjIW25SJZU

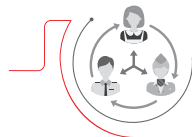
03

ATT TACKLA VÅLD OCH TRAKASSERIER PÅ ARBETET: OLIKA ENGAGEMANGSNIVÅER



Vi vill med utgångspunkt från teman från UNI-kongresserna uppmana arbetsgivare, fackföreningar och andra organisationer att visa sitt engagemang för att tackla våld och trakasserier på arbetet.

Våld och trakasserier



Våld och trakasserier utgör ett kontinuum av oacceptabla beteenden och praxis på arbetet.

I takt med att frågan har blivit alltmer uppmärksammas har arbetsmiljöspecialister och andra sakkunniga enats om att man måste uppmärksamma mer än enbart ett faktiskt fysiskt angrepp för att kunna åtgärda våld på arbetsplatsen. Mord och andra fysiska överfall är handlingar som hör till samma kontinuum som våld i hushållet, stalking, hotelser, trakasserier, mobbning, känslomässig misshandel, skrämning och andra beteenden som leder till ångest, rädsla och en atmosfär av misstroende på arbetsplatsen. De är alla del av problemet med våld på arbetsplatsen. Åtgärdsprogram som inte tar hänsyn till alla slags trakasserier och hotelser har liten utsikt att lyckas (United States Department of Justice, 2004, sid. 13).

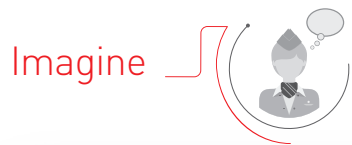
Chefer, kolleger och kunder kan vara förövare.

Våld påverkar människor på arbetet

Våld, även om det sker i hushållet, kan följa människor till arbetet och påverka dem där, liksom deras kolleger och arbetsgivare.

Olika engagemangsnivåer

Exemplen i de olika kategorierna nedan pekar på åtgärder för att arbetet skall ske i en atmosfär som är fri från rädsla och hotelser.



► VÅLD OCH TRAKASSERIER

Vi har en politik som tydliggör att våld och trakasserier på arbetet är oacceptabla.

► VÅLD SOM PÅVERKAR
ARBETSVÄRLDEN

Du lider av våld i hushållet och vi förstår att det följer dig till arbetet och drabbar dig och dina kolleger. Vi hanterar detta med medkänsla.

GENOMBROTT – "Nästa steg efter Imagine".

► VÅLD OCH TRAKASSERIER

En politik och särskilda procedurer hjälper oss att stoppa våld och trakasserier på arbetet.

Vi främjar och har mångfald på arbetsplat-sen, och en kraftfull politik för jämställdhet och mot diskriminering.

Vi engagerar oss för säkra anmälningar och procedurer som skyddar mot repressalier.

► VÅLD SOM PÅVERKAR
ARBETSVÄRLDEN

Du riskerar inte ditt jobb om problem på arbetet beror på våld i hushållet.

INKLUSIVE DIG – Nästa steg efter Imagine och Genombrott

► VÅLD OCH TRAKASSERIER	En politik och särskilda procedurer tacklar beteenden hos anställda och kunder, och hjälper oss att stoppa våld och trakasserier på arbetet.
	Förebyggande åtgärder och stöd är centrala komponenter i vår politik.
	Vi förstår vikten av kollektiva förhandlingar för att förhindra våld och trakasserier.
	Vi uppmuntrar våra leverantörer att anta en politik och särskilda procedurer för att tackla våld och trakasserier.
► VÅLD SOM PÅVERKAR ARBETSVÄRLDEN	Om du drabbas av någon form av externt våld kommer vi att stödja dig. I fall av våld i hushållet hjälper vi dig med att få tillgång till stödtjänster, obetald ledighet för att hantera juridiska frågor, hälsofrågor, barn tillsyn, utbildning, m.m.

VI GÖR DET MÖJLIGT – Nästa steg efter Imagine, Genombrott och Inklusive dig

► VÅLD OCH TRAKASSERIER	Vi bedömer riskfaktorer kopplade till ditt arbete, och har kunskap om praktiska åtgärder som kan hjälpa till att skydda dig.
	Vi arbetar med leverantörer i hela leveranskedjan för att uppnå nolltolerans mot våld och trakasserier.
	I och med att arbetet förändras (digitalisering, intensifiering, m.m.) engagerar vi oss för att bedöma följder och tackla uppkommande frågor.
► VÅLD SOM PÅVERKAR ARBETSVÄRLDEN	Om du drabbas av våld i hushållet ger vi dig betald ledighet för att kunna utnyttja stödtjänster och hantera juridiska frågor, hälsofrågor, barn tillsyn, utbildning, m.m.

Användning av uppgifter



UNI skulle vilja offentliggöra ert företags, fackförenings eller organisations engagemangsnivå. Det kommer att göras genom att visa er logotyp tillsammans med logotypen för andra organisationer med samma engagemangsnivå.

Vi vill visa att en stor majoritet av arbetsgivarna tillämpar en fungerande politik och procedurer för att tackla våld och trakasserier, så att tveksamma uppmantras att följa ert goda exempel.

Tack för att ni svarar, och låter UNI veta vilken engagemangsnivå ni har i ert företag.

Ytterligare information om våld, till exempel våld i hushållet, som påverkar människor på arbetet

Våld i hushållet kan påverka en anställds prestationer och närvaro, och sänka produktiviteten. Våldet följer ofta den anställda till arbetet, via e-post, telefonsamtal, m.m. Förövaren kan också komma till arbetsplatsen och bete sig våldsamt mot personer han eller hon träffar.

Arbetsplatsen är ofta den säkraste platsen för att få tillgång till stödtjänster.

Att offer för våld i hushållet behåller sin anställning ger dem det ekonomiska oberoende som krävs för att de skall kunna fatta livsavgörande beslut som skyddar både dem själva och deras familjer.

Resurser

POLITIK OCH PROCEDURER

- **Beskrivningar av bra politik och fungerande procedurer finns att tillgå på UNIs webbplats:**

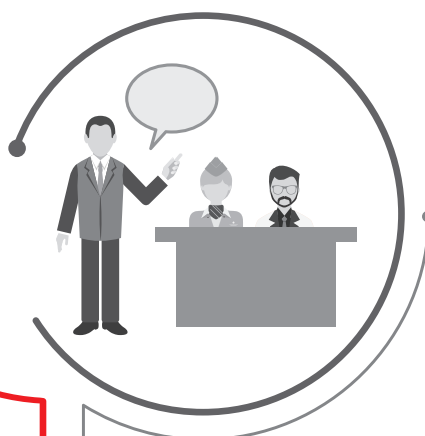
<http://en.breakingthecircle.org/>

- **En praktisk guide för att etablera en jämställdhetspolitik i en facklig organisation:**

http://uniglobalunion.org/sites/default/files/mce/3-_booklet_on_equality_en.pdf



04 LAG OCH PRAXIS; EN RAPPORT INFÖR EN ILO-KONVENTION



05

FRÅGEFORMULÄR FÖR MEDLEMSLÄNDER; MALL FOR SVAREN





en.breakingthecircle.org