



*A Recipe for a stronger*



5<sup>th</sup> Congress Zagreb 6-7 November 2019



## Empfehlungen Null Toleranz!

### **EFFAT nimmt Stellung: Keine Toleranz für sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz - und darüber hinaus!**

**Zagreb, November 2019**

#### **Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz**

Alle ArbeitnehmerInnen haben das Recht, ohne sexuelle Belästigung und Gewalt zu arbeiten, aber zu viele genießen dieses grundlegende Menschenrecht, diese Freiheit und diese Würde nicht. Viele Statistiken zeigen, dass [Gewalt am Arbeitsplatz](#) eine erhebliche Anzahl von [ArbeitnehmerInnen in Europa](#) betrifft, z.B. ergaben Umfragen in großem Umfang in Schweden, dass die Hälfte der vom schwedischen Gewerkschaftsbund LO erfassten ArbeitnehmerInnen im vergangenen Jahr drei- bis viermal sexueller Belästigung und Gewalt ausgesetzt waren. In Belgien schickte CSC-ACV 51000 Fragebögen an Hausangestellte, erhielt mehr als 7000 Antworten, die 15 Fälle von Vergewaltigung sowie andere schwerwiegende Formen sexueller Belästigung und Gewalt aufzeigten. Geschlechterspezifische Gewalt und Belästigung unterscheiden sich von anderen Problemen am Arbeitsplatz, da es sich um ein hochsensibles, häufig unsichtbares und im Allgemeinen nicht gemeldetes Problem handelt.

EFFAT hat sich in diesem Bereich an mehreren Fronten engagiert, unter anderem durch Kampagnen wie [#wetoo](#) zur Beendigung geschlechterspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz und [#Fairhousekeeping](#), in denen verhandelte Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung gefordert werden, die die Sicherheit und das Wohlbefinden von Zimmerreinigungspersonal am Arbeitsplatz gefährden.

EFFAT hat sich mit sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auch in den sozialen Dialogen des Horeca- und des Gemeinschaftsverpflegungssektors befasst. Das Thema ist in den Arbeitsprogrammen der beiden Ausschüsse für den sektoriellen sozialen Dialog, doch sind systematischere Nachweise erforderlich, bevor die Sozialpartner konkrete gemeinsame Schritte unternehmen können.

Auf globaler Ebene ist die Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz Gegenstand internationaler Rahmenvereinbarungen, die zwischen der IUL und transnationalen Konzernen des Lebensmittel- und Gastgewerbes wie Unilever, Sodexo, Melià, Accor und Arla geschlossen wurden.

2019 führte EFFAT eine Umfrage unter seinen Mitgliedsorganisationen durch, um mehr Nachweise über Formen und Ausmaß sexueller Belästigung und Gewalt in den EFFAT-Sektoren zu sammeln. Auf der EFFAT-Frauenkonferenz 2019 wurden Informationen über erfolgreiche Initiativen von EFFAT-Mitgliedsorganisationen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz gesammelt und Beispiele bewährter Praktiken vorgestellt.



**EFFAT ist davon überzeugt, dass die Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz:**

➤ **die Menschenrechte der ArbeitnehmerInnen schützt und den Weg zur Gleichstellung ebnet**

Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen, die sexueller Belästigung und Gewalt ausgesetzt sind, sind Frauen, da die strukturelle Natur der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sie anfälliger macht. Obwohl eine Reihe von Übereinkommen der Vereinten Nationen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen vor Gewalt und Belästigung besteht (z. B. UN-Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen ([CEDAW](#)), [Istanbul Übereinkommen](#) des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, [IAO-Übereinkommen C190](#) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt), müssen sie ihren konkreten Ausdruck am Arbeitsplatz in Form einer Null-Toleranz-Politik finden.

➤ **den Arbeitsplatz erheblich verbessert**

Sexuelle Belästigung und Gewalt haben enorme Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und führen zu Fehlzeiten, Krankheiten und sogar zum Selbstmord. Ein Arbeitsplatz, der frei von sexueller Belästigung und Gewalt ist, ist eine notwendige Voraussetzung, um Freude an der Arbeit zu haben, produktiv zu sein und das Potenzial jeder/s Einzelnen und eines Teamarbeiters voll auszuschöpfen. Ein gewaltfreier Arbeitsplatz führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, einer höheren Loyalität und einer insgesamt besseren Arbeitsleistung. Es hat das Potenzial, Fehlzeiten zu reduzieren und die allgemeine Zusammenarbeit und Teamarbeit zu verbessern.

➤ **der Gesellschaft und der Wirtschaft nützt**

Die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz kann progressive Standards setzen, um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beenden und einen kulturellen Wandel zu fördern. Wenn bei der Arbeit Respekt und Zusammenarbeit geübt werden, kann dies erhebliche Auswirkungen auf die Gesellschaft und andere Lebensbereiche haben. Respekt und Zusammenarbeit führen nicht nur zu mehr Produktivität, sondern bringen auch mehr Lebensqualität mit sich. Das Leben mit mehr Sicherheit verbessert auch die allgemeine Gesundheit und senkt die Gesundheitskosten.

## EFFAT-Empfehlungen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung und Gewalt

Diese Aktionspunkte basieren auf den Beispielen erfolgreicher Initiativen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die von EFFAT-Mitgliedsorganisationen berichtet wurden, und sollten allen Mitgliedsorganisationen als Anregung dienen, um in dieser Angelegenheit tätig zu werden.

### • Sensibilisierung

- Organisation nationaler Sensibilisierungskampagnen
  - Solche Kampagnen sollten sich insbesondere mit geschlechterspezifischer Gewalt befassen und sicherstellen, dass der strukturelle Charakter geschlechterspezifischer Gewalt anerkannt wird und Diskriminierung bekämpft wird. Die Bekämpfung struktureller Ungleichheiten wird geschlechterspezifische Gewalt verringern.
- Organisation allgemeiner Kampagnen zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Chancengleichheit.
- Nutzung sozialer Medien und moderner Kommunikationstechnologien, um die breite Öffentlichkeit über sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu informieren.
- Organisation von nationalen und regionalen Konferenzen, Seminaren usw., um ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen über sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu informieren. Solche Veranstaltungen sollten auch umfassende Informationen über bestehende Übereinkommen (z. B. UN, Europarat, IAO), nationale Rechtsvorschriften sowie Strategien und Programme gegen sexuelle Belästigung und Gewalt enthalten.
- Informationen für Gewerkschaftsmitglieder über Verpflichtungen, die in Gesetzen, Tarifverhandlungen, Politiken und Leitlinien eingegangen wurden, und Förderung und Verbreitung dieser Informationen auf breiter Basis.
- Sammlung und Verbreitung bewährte Praktiken.

### • Daten und Statistiken

- Durchführung von Umfragen, z.B. auf nationaler, sektorieller und betrieblicher Ebene, und Sammlung von Daten und Beweisen zu sexueller Belästigung und Gewalt.
- Durchführung von und / oder Forderung nach mehr Untersuchungen zur Feststellung von Belästigung und Gewalt in verschiedenen Sektoren und von Faktoren, die das Risiko erhöhen, Belästigung und Gewalt ausgesetzt zu sein, z.B. ArbeitnehmerIn mit einem atypischen Arbeitsvertrag oder Hausangestellte zu sein, prekäre Arbeitsbedingungen zu haben oder wirtschaftlich anfällig zu sein.

### • Tarifverhandlungen

- Aushandlung von Tarifverträgen auf nationaler und betrieblicher Ebene, die spezifische Bestimmungen zu Prävention und zu Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz enthalten.
- Entwicklung und Einfügung von Artikeln zu ‚Risikoanalyse‘ und ‚Wohlbefinden bei der Arbeit‘ in Tarifverträge, die es Arbeitnehmerinnen ermöglichen, informelle und formelle Beschwerdeverfahren zu befolgen.

- Entwicklung - auf der Grundlage bestehender bewährter Praktiken und unter Einbeziehung der IAO Ü190 und E206 - von Mustertarifverträgen und Tarifvertragsklauseln gegen sexuelle Belästigung und Gewalt, z.B.
  - alle Arbeitsplätze, einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen, sollten unter umfassender Einbeziehung der Gewerkschaften Strategien gegen Belästigung und Gewalt entwickeln (Ausarbeitung und Umsetzung von Verfahren zur Vorbeugung, Einreichung von Beschwerden und Bekämpfung der Folgen sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz);
  - Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen verpflichtet werden, Schulungen zum Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu absolvieren.
- Sicherstellung einer regelmäßigen Überprüfung der Tarifverträge
  - Bewertung bestehender Tarifverträge, Politiken und Richtlinien unter dem Gesichtspunkt von Gesundheit und Sicherheit (sexuelle Belästigung und Gewalt) und Forderung / Vornahme von Änderungen, falls erforderlich.
- Auf europäischer Ebene, Diskussion von sexueller Belästigung und Gewalt in den sektoriellen sozialen Dialogen und Festlegung einer ausdrücklichen Politik als Sozialpartner, die z.B. Prävention, Beschwerdeverfahren, Schutz der Beschwerdeführer, Wiedergutmachung, Rechenschaftspflicht usw. beinhaltet
- Unterstützung der von der IUL mit TNKs unterzeichneten internationalen Rahmenvereinbarungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung und Gewalt wie Unilever, Sodexo, Melia, Accor, Arla, und Verpflichtung, diese auf nationaler Ebene umzusetzen.
- **Politiken, Leitlinien und Richtlinien**
  - Entwicklung und Herausgabe von Leitlinien für GewerkschaftsvertreterInnen, BetriebsrätInnen, sowie Gesundheits- und SicherheitsvertreterInnen, die ein sicheres Umfeld für die Meldung sexueller Belästigung und Gewalt bieten sollen und auch die Verbesserung der Kommunikation und der Kommunikationskanäle zum Gegenstand haben.
  - Entwicklung eines Leitfadens für jeden Sektor, was zu tun ist und an wen sich Beschäftigte wenden können, wenn es zu sexueller Belästigung und Gewalt kommt.
  - Beobachtung, Bewertung und Berichterstattung über die Wirksamkeit von Politiken und Leitlinien.
  - Einbeziehung sexueller Belästigung und Gewalt in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einschließlich psychologischer Risiken und arbeitsbedingter Belastungen, und Einbeziehung von Arbeitnehmerinnen in die Risikoanalyse.
- **Gesetzgebung**
  - Streben nach einer besseren nationalen Gesetzgebung gegen sexuelle Belästigung und Gewalt.
  - Fürsprache bei nationalen Regierungen für eine Ratifizierung von IAO Ü190, und Streben nach einer Verbesserung der Gesetzgebung, falls die Regierungen nicht bereit sind, das Übereinkommen zu ratifizieren
  - Lobbyarbeit für eine EU-Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und Gewalt, auch im Hinblick auf eine stärkere Umsetzung der Istanbul Konvention und der Ü190.

- **Unternehmenspolitiken**

- Alle Unternehmen sollten eine Politik gegen sexuelle Belästigung und Gewalt haben, kleine und mittlere Unternehmen sollten nicht von der Verpflichtung ausgenommen werden. Solche Politiken sollten mindestens folgendes beinhalten:
  - Beurteilung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes auf Risikofaktoren in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt;
  - Entwicklung einer maßgeschneiderten Politik gegen sexuelle Belästigung und Gewalt unter Einbeziehung von ArbeitnehmerInnen / ArbeitnehmervertreterInnen, Gewerkschaften und spezialisierten NRO;
  - Einen klaren Verhaltenskodex, den jeder kennt und versteht;
  - Ausarbeitung einer Politik zusammen mit den ArbeitnehmerInnen und / oder deren VertreterInnen;
  - Einholung externer Hilfe, um Probleme mit sexueller Belästigung und Gewalt zu lösen.

- **Arbeitsplatzpolitiken**

- Überprüfung bestehende Politiken auf ihre Wirksamkeit, um sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern / zu bekämpfen.
- Bewertung des Arbeitsumfelds, um sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern.
- Entwicklung klarer und zugänglicher Mechanismen zur Information der ArbeitnehmerInnen.
- Stärkung der Rolle gewerkschaftlicher Frauenausschüsse bei der Formulierung und Umsetzung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt.
- Förderung eines Klimas des Respekts und der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz.

- **Schulung**

- Gewährleistung von Schulungen für ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt, insbesondere für ArbeitnehmervertreterInnen.
- Durchführung von Schulungen zu Durchsetzungsvermögen für schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen.

- **Hausangestellte - ein besonderer Sektor, der spezifische Empfehlungen benötigt**

- Anwendung einer geschlechterspezifischen Perspektive bei allen Politiken und Aktionen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt gegen Hausangestellte.
- Schaffung und weite Verbreitung von Kontakten für vertrauliche, voll besetzte und gebührenfreie Hotlines, um Berichte über Missbräuche gegen Hausangestellte zu erhalten.
- Entwicklung von Richtlinien und Schulung von Strafverfolgungsbeamten, wie auf Beschwerden von Hausangestellten angemessen zu reagieren ist, und wie in solchen Fällen Nachforschungen anzustellen und Beweise zu sammeln sind.
- Verfolgung von Tätern psychischer, physischer und sexueller Gewalt.
- Abschaffung oder Reform von Einwanderungspolitik, damit die Visa für Hausangestellte nicht mehr an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden sind.

- Beschleunigung krimineller Fälle von Hausangestellten mit Migrationshintergrund, die häufig mehrere Monate oder Jahre auf eine Lösung warten müssen, während sie sich in einer Notunterkunft befinden, und Sicherstellung, dass sie in der Zwischenzeit über die gesetzliche Arbeiterlaubnis verfügen.
- Schaffung umfassender Überweisungs- und Unterstützungsdienste, einschließlich Gesundheitsfürsorge, Beratung, Unterkunft, konsularische Dienste und Rechtshilfe.
- **Für EFFAT - insbesondere**
  - Lobby für EU-Rechtsvorschriften gegen sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und für die ordnungsgemäße Umsetzung der Istanbuler Konvention.
  - Lobby für die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 190.
  - Bereitstellung von Leitlinien und Beispielen bewährter Praktiken, um Gewerkschaften bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsplatzpolitiken und -verfahren zu unterstützen, einschließlich einer Modell-Arbeitsplatzpolitik.
  - Da sexuelle Belästigung und Gewalt häufig geschlechterspezifisch sind: Bereitstellung von Leitlinien für die Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in Initiativen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Sensibilisierung für die geschlechterspezifische Natur von Gewalt gegen Frauen und die Folgen einer Kultur sexueller Belästigung und Einschüchterung bei der Arbeit.
  - Sammlung von mehr bewährten Praktiken für Tarifverträge und / oder Politiken von Gewerkschaften und Arbeitgebern und deren weite Verbreitung.
  - Aufforderung an Mitgliedsorganisationen, sich an nationalen und europäischen Schulungen zu beteiligen und das Bewusstsein für die geschlechterspezifische Natur von sexueller Belästigung und Gewalt zu schärfen, und Sicherstellung, dass dies in Schulungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einbezogen wird.
  - Ausarbeitung europaweiter Leitlinien zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, mit Schwerpunkt auf Belästigung und Gewalt gegen Frauen, die sich von anderen europäischen [Gewerkschaftsverbänden in anderen Sektoren](#) Inspiration holen.
  - Entwicklung eines ehrgeizigen neuen Projekts und Beantragung von Finanzmitteln für ein EFFAT Folgeprojekt zu sexueller Belästigung und Gewalt gegen Frauen in 2020, um das Bewusstsein der Mitglieder zu schärfen, bewährte Verfahren weiter zu sammeln und zu verbreiten, und die Empfehlungen umzusetzen.

**#StrongerEFFAT**

[www.effat.org/5congress](http://www.effat.org/5congress)