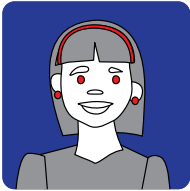




NOLL TOLERANS FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER INOM SODEXO





“ Det ligger i sakens natur att det framför allt är kvinnor som drabbas av sexuella trakasserier. Det är en form av våld mot kvinnor som har sitt ursprung i maktrelationer snarare än i ett sexuellt intresse. Denna form av förnedring förekommer inte mellan jämställda individer. På lång sikt kommer därför jämställdhet på arbetsplatsen att eliminera problemet. På kort sikt måste däremot andra åtgärder vidtas för att förhindra sådana beteenden.”

**Jämställdhetsmemorandum för IULs
medlemsförbund, april 1987**



Internationella unionen för livsmedels-,
njutningsmedels- och lantarbetarförbund samt
förbund inom hotell- och restaurangbranschen (IUL)

Rampe du Pont Rouge 8,
1213 Petit-Lancy, Schweiz

www.iuf.org

E-post: iuf@iuf.org

IUL tackar Michele Karamanof, m&m Studios, Sydafrika, för hennes design och layout av broschyren.

SEXUELLA TRAKASSERIER är ett universellt problem, både på och utanför arbetsplatsen. Det kan förstöra människors liv, förpesta arbetsmiljön och leda till kroniskt psykologiskt och socialt lidande. Det kan underminera den solidaritet som är själva grunden för facklig verksamhet.

Sexuella trakasserier är en förbrytelse som bestraffas under olika former av lagstiftning i många länder världen över. Men rättsprocessen är ofta dåligt anpassad till verkligheten på arbetsplatsen och till problemets känsliga natur. Det har varit plågsamt för drabbade att mötas av poliser och domare som inte utbildats för att hantera fall av sexuella trakasserier. Forskningen visar att de flesta som drabbas avstår från att anmäla trakasserier, eftersom detta ofta leder till en förnedrande, utdragen och tung process. Det är viktigt med rättsliga åtgärder, men facket anser att det även behövs arbetsplatsrutiner som utformats i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare – rutiner som framför allt är inriktade på förebyggande åtgärder.

Inom servicesektorn kan de som gör sig skyldiga till sexuella trakasserier vara chefer, arbetsledare, kolleger eller kunder. Av denna anledning är det viktigt att riktlinjerna om sexuella trakasserier är kända och respekterade av alla.

Därför har Sodexo och IUL, den internationella fackliga federationen som företräder majoriteten av de fackligt organiserade arbetstagarna inom Sodexo, beslutat att tillsammans utarbeta och tillämpa riktlinjer för arbetsplatsrutiner.

Detta utmynnade i ett gemensamt åtagande om förebyggande av sexuella trakasserier som undertecknades 21 juni 2017 som är en bilaga till Sodexos och IULs internationella ramavtal av den 12 december 2011 (finns på webben på <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/JointCommitmentSODEXOIUFs.pdf> och som bilaga till denna broschyr). Riktlinjerna är baserade på internationellt erkända instrument, bland annat

● **ILO-KONVENTION 111 ANGÅENDE DISKRIMINERING I FRÅGA OM ANSTÄLLNING OCH YRKESUTÖVNING.** ILO betraktar sexuella trakasserier som

en allvarlig form av könsdiskriminering och urskiljer två varianter av sexuella trakasserier som måste förebyggas och förbjudas:

1. Uppträdande av sexuell art som är ovälkommet och stötande för den drabbade och som används som villkor för anställning eller för tillgång till förmåner.
2. Uppträdande som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö för den drabbade.

- **OECD:S RIKTLINJER FÖR MULTINATIONELLA FÖRETAG.** Enligt OECD:s riktlinjer ska företag kontinuerligt genomföra riskbedömningar med utgångspunkt i mänskliga rättigheter för att förebygga och åtgärda alla faktiska eller potentiella faktorer som påverkar de anställdas mänskliga rättigheter negativt och som beror på arbetsledningens aktivitet eller inaktivitet. I riktlinjerna definieras mänskliga rättigheter utifrån bland annat följande instrument:
 - ILO:s kärnkonventioner;
 - den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna;
 - den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter;
 - konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, CEDAW.



VAD SKA DITT FACK GÖRA?



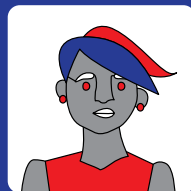
“Sexuella trakasserier är ingen 'privat' fråga. Inte heller är det en 'kvinnofråga'. Det är ett övergrepp och är oacceptabelt oavsett vem som begår det. Kampen mot sexuella trakasserier handlar om alla arbetstagares rätt att slippa trakasserier – och därför är det en facklig fråga.”

‘All for One = One for All’, IUF, 2007:

www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf

Facken måste vidta effektiva åtgärder som förebygger sexuella trakasserier på jobbet. Det gäller alla i facket: medlemmarna, arbetsplatsombuden och ledningen, både kvinnor och män. Alla i facket ska veta vad som menas med sexuella trakasserier och hur allvarligt det är och vidta åtgärder för att eliminera det. Det kan innebära att facket måste ändra sin organisationskultur.

NÅGRA EXEMPEL PÅ FÖRBYGGANDE ÅTGÄRDER:



- ★ Se till att alla – arbetsledning, personal och kunder – vet att sexuella trakasserier är oacceptabelt genom att sätta upp policyn och affischer på anslagstavlor på arbetsplatsen.
- ★ Information och utbildning, från fabriksgolvet till styrelserummet.
- ★ Officiell lansering av policyn och regelbundna påminnelser och lägesrapporter på personalmötena.
- ★ Dela ut exemplar av det gemensamma åtagandet till alla anställda på språk som de förstår, eller med förklarande diagram och bilder.
- ★ Presentera policyn för alla nyanställda och arbetsledare som en del av introduktionsprogrammet och diskutera den med dem.
- ★ Gör det obligatoriskt för alla anställda – inklusive inhyrd personal och arbetsledning – att underteckna ett exemplar av policyn, där de intygar att har läst och förstått den.
- ★ Säkerställ genom lämpliga åtgärder att bemannings- och kundföretag följer och tillämpar policyn.
- ★ Se till att det inte finns stötande material med sexuella anspelningar på arbetsplatsen, och inte heller på datorer eller i sociala medier.



“IUL uppmanar alla som deltar i möten och aktiviteter att:

- *bemöta alla med respekt och värdighet*
- *förvissa sig om att det egna uppträdandet inte är stötande eller kan missuppfattas.”*

IUL Policy, [2008]



VI UPPMANAR FACKEN PÅ SODEXOS ARBETSPLATSER ATT:

- Bekanta sig med det gemensamma åtagandet, se till att det finns exemplar av detta på arbetsplatsen och att det är uppsatt på anslagstavlor så att alla kan ta del av det. Affischer borde också sättas upp på väl synliga platser för att rikta arbetstagarnas uppmärksamhet på det gemensamma åtagandet.
- Göra en undersökning bland medlemmarna för att fastställa problemets omfattning på arbetsplatsen.
- Tillsammans med den lokala arbetsgivaren granska befintliga riktlinjer och rutiner och vid behov förbättra dem.
- Säkerställa att riktlinjer och rutiner verkligen tillämpas och inte bara noteras och sedan läggs åt sidan. Det gäller bl a att se till att klagomål tas på allvar och hanteras opartiskt samt att den som framfört klagomål inte blir utsatt för hämnd eller repressalier.
- Regelbundet informera och utbilda de anställda om sexuella trakasserier.
- Förbättra kvinnorepresentationen i de fackliga strukturerna på alla nivåer, eftersom jämställdhet är avgörande i kampen mot sexuella trakasserier.

ANDRA ÅTGÄRDER SOM FACKEN KAN OCH BÖR VIDTA

- Se till att fackliga ledare uttalar sig klart och tydligt i frågan och publicera deras uttalanden.
- Utbilda förtroendevalda / kontaktpersoner för sexuella trakasserier som kan informera, ge råd och vägledning och företräda de drabbade.
- Informera och utbilda anställda, fackliga medlemmar och ledare kontinuerligt. T ex:
 - utbildning endast riktad till kvinnor för att skapa en trygg miljö där kvinnor kan berätta om känsliga frågor och vågar tala ut.
 - inkludera förebyggande av sexuella trakasserier i utbildningen av fackligt förtroendevalda, eftersom det är en arbetsmiljörisk.
- Inse och erkänn att fackliga funktionärer, medlemmar och kollegor kan göra sig skyldiga till sexuella trakasserier, även i samband med fackliga möten.



VAD ÄR ARBETSGIVARENS ANSVAR?

Det gemensamma åtagandet formulerar rutiner för hur arbetsgivare och fack tillsammans ska arbeta för att förebygga och bekämpa sexuella trakasserier. Om det trots de förebyggande åtgärderna ändå skulle förekomma sexuella trakasserier gäller följande

Principer och rutiner för hantering av sexuella trakasserier

- för såväl Sodexo som IUL och dess medlemsförbund råder det noll tolerans för sexuella trakasserier;
- sexuella trakasserier utgör en förseelse som kan leda till disciplinära åtgärder;
- i fall av sexuella trakasserier är det förövaren som omplaceras, om så är nödvändigt, eller delges andra åtföljder, inklusive uppsägning, i enlighet med landets lagstiftning, och detta oavsett hans/hennes hierarkiska ställning inom företaget;
- Sodexo ska se till att alla deras anställda informeras om denna policy och om deras skyldigheter och kan även tillhandahålla utbildning i denna fråga;
- IULs medlemsförbund som företräder Sodexo-anställda kan genomföra upplysnings- och utbildningsverksamhet för sina medlemmar.

Sodexo erkänner vikten av att upprätta en lokal procedur angående sexuella trakasserier som är specifik för varje land och som de anställda känner till. Proceduren ska fastställa metoder för rapportering, undersökning och konfidentiell och neutral behandling av sexuella trakasserier. Den information, som sammanställts inom ramen för proceduren, kommer att behandlas av personer som ånjuter förtroende och som genomgått särskild utbildning inom detta område så att de kan göra en tillförlitlig och rättvis undersökning av rapporterade fall.

Sodexo kommer inte att tolerera repressalier mot eller mobbning av en anställd som konstaterar och rapporterar problem angående någon form av sexuella trakasserier, som anmäler och/eller som deltar i procedurer angående ett förmodat fall av sexuella trakasserier, förutsatt att detta görs i god tro och med verkliga fakta som grund.

Sodexo kommer att arbeta tillsammans med representativa fackförbund som är anslutna till IUL för att förvissa sig om att informationen om vårt åtagande att bekämpa trakasserierna verkligen beaktas.

Utdrag ur Sodexos-IULs gemensamma åtagande för att förhindra sexuella trakasserier



GEMENSAMT ENGAGEMANG MELLAN SODEXO OCH IUL FÖR FÖREBYGGANDE AV SEXUELLA TRAKASSERIER

**BILAGA TILL DET INTERNATIONELLA RAMAVTALET
SODEXO-IUL AV DEN 12 DECEMBER 2011**



INLEDNING

- "Sodexo" avser företaget Sodexo SA och samtliga dotterbolag under dess kontroll;
- "IUL" avser den Internationella unionen för livsmedels-, njutningsmedels-, och lantarbetareförbund samt förbund inom hotell- och restaurangbranschen, och dess medlemsförbund inom Sodexos verksamhetsområde.

I enlighet med det internationella ramavtalet mellan Sodexo och IUL, bekräftar samtliga parter sitt engagemang att respektera de grundläggande mänskliga rättigheterna, nämligen:

- Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna;
- den Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner;
- De internationella instrument för mänskliga rättigheter som omnämns i Kapitel 4 i Organisationen för ekonomiskt samarbete och utvecklings (OECD) riktlinjer för multinationella företag.

Enligt ILO utgör sexuella trakasserier en form av diskriminering i enlighet med ILOs konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning - en av ILOs grundläggande konventioner. Den fastslår att alla människor, oavsett ras, trosbekännelse eller kön, har rätt till frihet, ekonomisk trygghet och under lika förutsättningar eftersträva materiellt välstånd och kulturell utveckling.

Att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen är en nödvändig förutsättning för respekten av dessa olika åtaganden men Sodexo och IUL fäster även stor vikt vid arbetsmiljön.

I detta åtagande erkänner Sodexo skyldigheten att respektera de lagar och föreskrifter som gäller i de länder där Sodexo är verksam. En del av bestämmelserna i åtaganden mellan Sodexo och IUL kan vara mer förmånliga än vissa länders lagar. I sådana fall kommer Sodexo att genom dialog försöka främja de mest gynnsamma principerna i detta åtagande för att bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen utan att någonting i detta avtal kan tvinga Sodexo att inte respektera lagarna i något av dessa länder.

Detta åtagande bygger på Sodexos och IULs arbete för mångfald och delaktighet som gynnar alla människor oavsett kön, ålder, etnisk ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning.



AVSIKTSFÖRKLARING

Sexuella trakasserier i arbetslivet utgör ett brott och är illegalt i många länder. Sexuella trakasserier kan leda till stort lidande och försämrad hälsa. Sexuella trakasserier kan medföra störningar i arbetet för de som är drabbade. De kan även leda till att de säger upp sig om det är arbetsplatsen som är källan till trakasserierna.

Sexuella trakasserier är en form av våld som på ett oproportionerligt vis drabbar kvinnor, men även män eller personer med olika sexuell läggning kan utsättas för sådana. Samtliga fall av sexuella trakasserier måste tas i beaktande och detta oavsett vilken hierarkisk ställning de anställda har eller vilket deras avtalsenliga förhållanden med Sodexo är och behandlas på samma sätt. Dessutom kan även kunder, konsumenter och underleverantörer som har daglig kontakt med Sodexo-anställda utsätta dessa för sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier innebär en kränkning av principen om jämställdhet och försämrar arbetsförhållandena. De kan ta sig olika uttryck:

- en förolämpning eller olämplig kommentar eller insinuation om en persons kläder, utseende, ålder, osv. ;
- en nedlåtande attityd med sexuell innebörd som kränker värdigheten;
- en sexuell inbjudan eller en olämplig förfrågan, underförstådd eller uttrycklig, vare sig den är åtföljd eller ej med hot;
- alla gester som kan tolkas som sexuella;
- och all oberättigad fysisk kontakt såsom beröringar, smekningar, nypningar eller fysiska angrepp.

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan utgöra försvårande omständigheter när de är en förutsättning för anställning, eller ett villkor för att behålla ett arbete och som en faktor som påverkar arbetsförhållandena och/eller karriärmöjligheterna.

Sodexo och IUL vill försäkra sig om att alla anställda är medvetna om vilka handlingar som utgör sexuella trakasserier och att de till fullo förstår vad som förväntas av dem, och vet hur man rapporterar eventuella problem och kan känna sig trygga att anmäla förmodade överträdelser.

Sodexo och IUL har tillsammans fastställt åtgärder och bästa praxis som måste förmedlas inom företaget och till IULs medlemsförbund för att möjliggöra konkreta åtgärder och uppföljning.



PRINCIPER, FÖRFARANDE OCH PROCESSER FÖR ATT SÄTTA STOPP FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSER

De förfaranden som Sodexo och IUL kommit överens om bygger på följande principer:

- för såväl Sodexo som IUL och dess medlemsförbund råder det noll tolerans för sexuella trakasserier;
- sexuella trakasserier utgör en förseelse som kan leda till disciplinära åtgärder ;
- i fall av sexuella trakasserier är det förövaren som omplaceras, om så är nödvändigt, eller delges andra åtföljder, inklusive uppsägning, i enlighet med landets lagstiftning, och detta oavsett hans/hennes hierarkiska ställning inom företaget;
- Sodexo ska se till att alla deras anställda informeras om denna policy och om deras skyldigheter och kan även tillhandahålla utbildning i denna fråga;
- IULs medlemsförbund som företräder Sodexo-anställda kan genomföra upplysnings- och utbildningsverksamhet för sina medlemmar.

Sodexo erkänner vikten av att upprätta en lokal procedur angående sexuella trakasserier som är specifik för varje land och som de anställda känner till. Proceduren ska fastställa metoder för rapportering, undersökning och konfidentiell och neutral behandling av sexuella trakasserier. Den information, som sammanställts inom ramen för proceduren, kommer att behandlas av personer som åtnjuter förtroende och som genomgått särskild utbildning inom detta område så att de kan göra en tillförlitlig och rättvis undersökning av rapporterade fall.

Sodexo kommer inte att tolerera repressalier mot eller mobbning av en anställd som konstaterar och rapporterar problem angående någon form av sexuella trakasserier, som anmäler och/eller som deltar i procedurer angående ett förmodat fall av sexuella trakasserier, förutsatt att detta görs i god tro och med verkliga fakta som grund.

Sodexo kommer att arbeta tillsammans med representativa fackförbund som är anslutna till IUL för att förvissa sig om att informationen om vårt åtagande att bekämpa trakasserier verkligen beaktas.

I länder där IUL inte har några medlemsförbund, kan Sodexo använda detta åtagande som referenstext för att genomföra förebyggande åtgärder av sexuella trakasserier i samtliga länder där Sodexo är verksam.

Sodexo förbinder sig att införa en klausul mot sexuella trakasserier i uppförandekoden, att meddela sina underleverantörer och leverantörer om denna och kommer att använda sig av sitt inflytande för att lösa alla eventuella fall av sexuella trakasserier inom ramen för dess relationer som gäller serviceföretag/leverantörer.



NÄSTA STEG

Sodexo och IUL anser att konkreta handlingar är nödvändiga för att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Sodexo välkomnar IULs medverkan i upprättandet av dessa åtaganden och i utbytet av bästa praxis och information för ökad medvetenhet och uppföljning.

För att garantera att åtgärderna för att bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatserna i varje land är effektiva och förvissa sig om att de ovannämnda principerna är kända, är parterna eniga om att utföra regelbundna utvärderingar av de olika åtgärderna (årliga möten).

Den franska versionen av detta avtal är den officiella och har tolkningsföreträde framför andra språkversioner.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. Landel", written over a horizontal line.

SODEXO
Michel LANDEL
Generalsekreterare

A handwritten signature in black ink, appearing to be "R. Oswald", written over a horizontal line.

IUL
Ron OSWALD
Generaldirektör

Paris, Den 21 juni 2017

Upprättat i 2 exemplar

FACKLIGT RESURSMATERIAL

- Seksuel chikane på arbejdspladsen – Vejledning til tillidsvalgte
<https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/ligestilling/naar-alt-bliver-til-sex>
- Rapport om sexuella trakasserier i hotell-, restaurang- och turistnäringen i Norden
http://nordichrct.org/~/.media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/A4_Report_on_Sexual_Harassment_svensk_v1.pdf
- Unite the Union, Storbritannien: Zero Tolerance Guide including policies, procedures, reporting forms
<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>

ILO-DOKUMENT

- Konvention 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- Rekommendation 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO
- Landsspecifika handböcker och andra trycksaker om sexuella trakasserier
http://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=sexual+harassment+-+training+material&searchLanguage=en

ANDRA INTERNATIONELLA INSTRUMENT

- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- Yogyakartapinciperna om tillämpning av det internationella skyddet av de mänskliga rättigheterna vad gäller sexuell läggning och könsidentitet
<http://www.yogyakartapinciples.org/principles-en/>
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Ladda ner en handbok för facket här:
https://www.tco.se/globalassets/2013-2014_genrebilder_nyheter/facklig-handbok-oecds-riktlinjer-mne.pdf