

SAFE AT HOME, SAFE AT WORK

Gewerkschaftsstrategien zur Verhütung,
Bewältigung und Beseitigung von Belästigung
am Arbeitsplatz und Gewalt an Frauen



SAFE AT HOME, SAFE AT WORK

Gewerkschaftsstrategien zur Verhütung,
Bewältigung und Beseitigung von Belästigung
am Arbeitsplatz und Gewalt an Frauen

Dr. Jane Pillinger

DANKSAGUNGEN

Mein Dank gilt den vielen Menschen, die an dieser Studie teilgenommen haben und dazu beigetragen haben, Länderbesuche und Interviews für die elf Länderfallstudien und Interviews mit europäischen Organisationen zu organisieren. Besonderer Dank geht an Natividad Mendoza, die die spanische Fallstudie durchgeführt hat, und an Sylvia Cleff le Divellec, die die französischen und deutschen Länderfallstudien durchführte. Vielen Dank auch an die Mitglieder der Arbeitsgruppe des EGB's zu diesem Projekt, darunter Scarlet Harris (TUC, UK), Rosanna Ruscito (CISL, Italien), Ekaterina Yordonova (FTTUB, Bulgarien), Andreja Poje (ZSSS, Slowenien), Tine Skov Jensen (LO, Dänemark) und Inga-Lena Heinisch (ETF), die auch die Organisation von Landbesuchen begleitet und bereitwillig wertvolle Informationen geteilt und ihre enorme Expertise zum Projekt beigetragen haben. Es ist auch wichtig, die Rolle, die Ludo McFerron von der Universität von Sydney, Australien, bei der Idee zu diesem Projekt gespielt hat, anzuerkennen. Sie und Barb McQuarrie (Universität von Western Ontario, Kanada) brachten ihr wertvolles Wissen und das Gelernte aus ihren jeweiligen Ländern in diese Studie ein und haben sie damit sehr bereichert.

Vielen Dank auch an das Team des EGB, darunter Montserrat Mir (Confederal Secretary), Barbara Helfferich (Beraterin), Cinzia Sechi (Beraterin) und Laura Moreno Ortis (Projektleiterin) für ihre wertvolle Hilfe, Beratung und Fachwissen im Laufe des Jahres. Insbesondere haben Barbara Helfferich und Cinzia Sechi äußerst hilfsbereite und sehr geschätzte Gutachten und Feedback zu einem früheren Entwurf dieser Studie gegeben. Und schliesslich Dank auch an Veronica Kelly für ihre redaktionelle Hilfe.

Dr. Jane Pillinger

INHALTSVERZEICHNIS

Danksagungen	2
Abkürzungen	4
Zusammenfassung	5
ABSCHNITT 1: EINLEITUNG/VORSTELLUNG	8
1.1 Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz: eine Gewerkschaftsfrage	8
1.2 Das Project "Safe at Home, Safe at Work" des EGB	9
1.3 Die Bedeutung einer Geschlechterperspektive	11
1.4 Die Rolle und Struktur der Tarifverhandlungen	13
1.5 Europäische Politik, die für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz relevant ist	15
1.6 Übereinkommen von Istanbul	17
ABSCHNITT 2: GENDERBASIERTE GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ	20
2.1 Gewalt und Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz: eine wichtige und (neu) auftauchende Arbeitsplatzfrage	20
2.2 Gesetz und Politik zur geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz	20
2.3 Daten und Nachweise	21
2.4 Neue und aufkommende Fragen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	
2.5 Tarifverträge und Arbeitsplatzpolitiken	
2.6 Sensibilisierung, Schulung und Kampagnen zur geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz	
2.7 Verbindungen zu- und Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Frauenorganisationen	
2.8 Europäische Gewerkschaftsverbände	
2.9 Lernen und Herausforderungen der Gewerkschaften	
ABSCHNITT 3: HÄUSLICHE GEWALT ALS ARBEITSPLATZFRAGE	54
3.1 Einführung	54
3.2 Rechtsrahmen und Rechtsvorschriften über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz	
3.3 Daten über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz	55
3.4 Die sozialen und wirtschaftlichen nutzen von Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz	59
3.5 Die Bedeutung der Arbeit für Unabhängigkeit und Autonomie	60
3.6 Konsultation mit gewerkschaften und deren Teilnahme an der Entwicklung von Regierungspolitiken und Strategien zu Gewalt an Frauen	60
3.7 Verhandlungen über Tarifverträge und Arbeitsplatzpolitiken	62
3.8 Sensibilisierung, Beratung, Schulung und Kampagnen	71
3.9 Verbindungen und Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Frauenorganisationen	79
3.10 Lernen und Herausforderungen für die Gewerkschaften	83
ABSCHNITT 4: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	86
4.1 Schlussfolgerungen	86
4.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	86
4.3 Empfehlungen	89
ANLAGE 1: Rechtsrahmen für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz	99
ANHANG 2: Nationale Erhebungsdaten über geschlechtsspezifische Gewalt, Einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz	103
ANHANG 3: Beispiele für Tarifverträge und Arbeitsplatzpolitiken	111

ABKÜRZUNGEN

TV	Tarifvereinbarung
CEMR	Rat der europäischen Gemeinden und Regionen
COESS	Konföderation der europäischen Sicherheitsdienste
CSR	Corporate Social Responsibility
EFEE	European Federation of Education
EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EGÖD	Europäische Vereinigung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes
ETF	Europäischer Verkehrsverbund
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGBE	Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Bildung
EU	Europäische Union
EUROCOMMERCE	Vertritt die Einzelhandels-, Großhandels- und Internationalen Arbeitgeber
FRA	EU-Agentur für Grundrechte
HOSPEEM	European Hospital und Healthcare Arbeitgeberverband
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
LGBTI	Lesben, Homosexuell, Bisexuell, Transgender und Intersex
EU-OSHA	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
TUC	Gewerkschaftskongress
UCU	Universität und Universitätsunion
UNI	Global Union in Handel, Dienstleistungen und verwandten Branchen
UNI-EUROPA	Europäische Gewerkschaftsbund für Dienstleistungssektoren wie private Sicherheit, Handel usw.
VAWG	Gewalt an Frauen und Mädchen

ZUSAMMENFASSUNG

ABSCHNITT 1: EINLEITUNG/VORSTELLUNG

Diese Studie, die im Rahmen des Projekts „Safe at Home, Safe at Work“ des EGB durchgeführt wurde, vereint die von elf detaillierten Länderfallstudien durchgeführten Interviews und die Entwicklungen auf europäischer Ebene über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, die den Frauen einen erheblichen Schaden zufügt, sei es am Arbeitsplatz, auf öffentlichen Plätzen, im öffentlichen Verkehr, in Schulen und Hochschulen oder in der Familie. Der Studie zeigt, wie sich die Gewerkschaften und / oder die Sozialpartner in Verhandlungen, Tarifverhandlungen, Gewerkschaftsseminaren, Schulungen und Kampagnen und Partnerschaften mit Frauenorganisationen, gegen die geschlechtsspezifische einsetzen. Die Studie weist auf bewährte Praktiken am Arbeitsplatz hin und zeigt den Mehrwert von Gewerkschaftsaktionen, Innovationen und Verhandlungen zur Unterstützung der Opfer und zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die frei von Gewalt und Belästigung sind.

Der EGB und viele seiner Mitgliedsorganisationen bemühen sich seit langem, geschlechtsspezifische Gewalt zu beenden. Es ist unter anderem auch ein Kernziel der jüngsten Aktionsprogramme des EGB. Das Aktionsprogramm des EGB zur Gleichstellung der Geschlechter, 2016-2019, hat zum Ziel, dazu beizutragen, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen und weiterhin die Verbindung zwischen häuslicher Gewalt und Schutz am Arbeitsplatz sicher zu stellen.

Diese Studie hat zum Ziel, das Bewusstsein eines breiteren Publikums über die Notwendigkeit einer systematischen Einbeziehung von Gender bei der Bewältigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu wecken und Empfehlungen für nationale und europäische politische Entwicklungen sowie für die Gewerkschaften zu machen und / oder für Partnerschaftsaktionen. Die Studie wurde während einer Zeit steigender Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erstellt, begleitet von fortgesetzter und immer wachsenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsplatz und einer Kultur des Sexismus am Arbeitsplatz. Sie zeigt, dass der Arbeitsplatz eng mit anderen gesellschaftlichen Rollen der Frauen verbunden ist, die sich außerhalb des Arbeitsplatzes, in der Öffentlichkeit, in der Gemeinde und im privaten Bereich des Hauses und auch auf die Familie erstrecken. Es ist seit langem anerkannt, dass der Arbeitsplatz eine wichtige Rolle bei der Verhütung und Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt spielt und daher eine der wichtiger Ort ist, der durch einen integrierten und vielfältigen Ansatz zur Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt einbezogen werden muss.

Die Studie wurde zu einer Zeit wichtiger nationaler, europäischer und internationaler Debatten über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat sich verpflichtet, im Jahr 2018 ein neues Instrument in Form eines Übereinkommens oder einer Empfehlung über Gewalt an Frauen und Männer in der Welt am Arbeitsplatz einzuführen. Die Gewerkschaften engagieren sich dafür, dass es einen starken Fokus auf geschlechtsspezifische Gewalt im neuen Instrument geben soll. Die EU-Ratifizierung (und Ratifizierung durch die einzelnen Mitgliedstaaten) des Übereinkommens des Europarates über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul Konvention) ist ein wichtiger Rahmen für ein integriertes Konzept zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen. Die EU-Ratifizierung des Übereinkommens bedarf eines EU-Rechtsrahmens und einer Strategie für die Umsetzung einschließlich der Einbeziehung aller Beteiligten, vor allem aber auch der Sozialpartner.

ABSCHNITT 2: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Abschnitt 2 erörtert Gewerkschafts- und Sozialpartnerstrategien im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Das bezieht sich auf sexuelle Belästigung von Kollegen, Führungskräften und Vorgesetzten am Arbeitsplatz aber auch auf Gewalt von Seiten Dritter, die wie zum Beispiel von Kunden, Klienten, Studenten usw. begangen wird; sie schließt auch Gewalt an öffentlichen Orten ein, und eben solche, die mit der Arbeit verbunden sind, einschließlich der Fahrt zu und von der Arbeit. Die Studie veranschaulicht, belegt durch Daten und Feedback von Gewerkschaften und anderen Interessensgruppen, die Notwendigkeit eines spezifischen Geschlechterfokus, um die zu Grunde liegenden Ursachen zu bekämpfen, die mit größeren strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zusammenhängen, wenn geschlechtsspezifische Gewalt beseitigt werden soll. Darüber hinaus haben die Veränderungen in der Arbeitsorganisation und die zunehmende Menge an Gelegenheits- und prekärer Arbeit, vor allem seit der Wirtschaftskrise, überwiegend Frauen betroffen. Diese Risiken von Gewalt und Belästigung betreffen vor allem Frauen, die mehrfache Diskriminierung erfahren und in schlecht geschützten Arbeitsplätzen arbeiten, wo ein tägliches Gewaltrisiko besteht.

Trotz vieler Herausforderungen, einschließlich der Arbeit in patriarchalischen Strukturen und Kulturen, dokumentiert die Studie viele inspirierende und innovative Wege, wie sich Frauen und Männer in Gewerkschaften gegen geschlechtsspezifische Gewalt einsetzen und wie sie die Problematik in Arbeitsplatzverhandlungen, Sicherheits- und Gesundheitspro-

gramme und Initiativen einbringen. Die Studie führt Beispiele von insgesamt achtzig Tarifverhandlungen und Verhandlungen von Gewerkschaften zu konkreten Arbeitsbedingungen auf und berichtet von Gewerkschaftsinitiativen zur Sensibilisierung, Ausbildung von Verhandlungsführern und Kampagnen, um der Gewalt an Frauen ein Ende zu setzen.

ABSCHNITT 3: HÄUSLICHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Abschnitt 3 befasst sich mit einer anderen, großen Dimension von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere mit den Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Häusliche Gewalt kann eine breite Palette von Missbräuchen beinhalten, darunter emotionaler Missbrauch und finanzieller Missbrauch, manchmal auch als „Zwangssteuerung“ bezeichnet, die die Fähigkeit einer Frau beeinflussen kann, zur Arbeit zu kommen und effektiv und produktiv zu arbeiten.

Obwohl dies in einigen Ländern ein relativ neuer Aspekt in Tarifverhandlungen sein mag, zeigt die Studie, dass eine wachsende Zahl von Gewerkschaften und einige Arbeitgeber die Rolle des Arbeitsplatzes bei der Verhütung häuslicher Gewalt und der daraus resultierenden sozialen und wirtschaftlichen Vorteile erkennen. Arbeitsplatzmaßnahmen wie ein vorübergehender bezahlter Urlaub, Beratung, Unterstützung, Planung zum Schutz, Veränderung des Arbeitsstandortes oder sichere Parkplätze sowie die Bereitstellung von Informationen über spezialisierte Unterstützungsorganisationen zur häuslichen Gewalt und zu einstweiligen Verfügungen zum Kontaktverbot in Fällen von Stalking am Arbeitsplatz sind einige Beispiele wie Gewerkschaftsvertreter die Opfer unterstützen und Maßnahmen ausgehandelt haben. Diese Maßnahmen können Opfern helfen, ihre Arbeit zu behalten und damit ihre finanzielle Unabhängigkeit zu sichern. Gleichzeitig sorgen sie dafür, dass die Arbeitnehmerinnen¹ am Arbeitsplatz sicher sind.

Die Studie behandelt mehr als vierzig Beispiele von Tarifverträgen und den von Gewerkschaften ausgehandelten Arbeitsplatzpolitiken, Sensibilisierungsmaßnahmen, Ausbildung und Kampagnen von Gewerkschaften, die auch oft in Partnerschaft mit Organisationen gegen häusliche Gewalt durchgeführt wurden. Darüber hinaus zeigt die Studie, dass Gewerkschaftsvertreter eine Schlüsselrolle bei interinstitutionellen und koordinierten Reaktionen auf häusliche Gewalt spielen können und an der richtigen Stelle sind, um zu zeigen, wie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eng mit der Rolle der Frau und ihren Erfahrungen der geschlechtsspezifischen Gewalt in der Gemeinde, an öffentlichen Orten und in der Familie zusammenhängt.

¹ Bemerkung der Übersetzerin: ich habe mich nicht strikt an die Regel der Feminisierung „Innen“ gehalten, sondern, dem Kontext entsprechend, mal die feminine und mal die maskuline Form gewählt.

ABSCHNITT 4: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Eine Hauptschlussfolgerung aus der Studie ist, dass Tarifverhandlungen eine der wichtigsten Mechanismen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz sind, entweder als Teil von Vereinbarungen, die sich auf Gewalt gegen alle Arbeitnehmer beziehen oder in Bezug auf spezifische Vorkommnisse wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt von Seiten Dritter oder der Prävention häuslicher Gewalt. Der allgemeine Trend Tarifverhandlungen zu reduzieren und zu dezentralisieren, verringert jedoch die Kapazitäten der Gewerkschaften in einigen Ländern, gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung vorzugehen. Da Gewalt und Belästigung ein Mainstream Thema in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz geworden ist, besteht die Gefahr, dass die geschlechtsspezifische Perspektive verloren geht. Daher setzen sich viele Gewerkschaften für effektive Gender Mainstreaming-Strategien ein, die dafür sorgen, dass Gewalt und Belästigung als strukturelle Gleichstellungsprobleme behandelt werden.

Ein solider Rechtsrahmen ist wichtiger Hintergrund, der es den Gewerkschaften ermöglicht, konkrete sektorale und arbeitsbezogene Maßnahmen zu verhandeln. Viele Gewerkschaften weisen in dieser Hinsicht auf Spanien als Vorbild hin, wo das Organische Gesetz Nr. 1/2004 zum Schutz vor häuslicher Gewalt Gewalttaten bekämpft, die als diskriminierend und Maßnahmen vorsieht, die es Opfern von häuslicher Gewalt ermöglicht, auch weiter zu arbeiten. Dies führte zu zahlreichen Tarifabkommen, Belästigungs- und Gewaltprotokollen und auch Gleichstellungsplänen, die Bestimmungen über die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz beinhalten.

Sensibilisierung und Schulung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern, um die Fähigkeiten und Kenntnisse zur Integration von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich häuslicher Gewalt, zu erlernen, ist eine weitere Priorität, die von den Gewerkschaften genannt wird. In ähnlicher Weise ist es wichtig, Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien und als wichtige Verhandlungsführer in Tarifverhandlungsteams zu haben, um sicherzustellen, dass diese Fragen Teil der Verhandlungen sind. Einige Gewerkschaften haben Modellabkommen nicht nur genutzt, um auf die Problematik hinzuweisen und Bewusstsein zu schaffen, sondern auch um Verhandlungsführer ein evidenzbasiertes Rahmenwerk und eine entsprechende Sprache in Verhandlungen zu geben.

Die Studie enthält detaillierte Empfehlungen für den EGB, die EGB-Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene und die europäischen Gewerkschaftsverbände hinsichtlich der Bedeutung der Integration einer Geschlechterperspektive in Gewalt- und Belästigungsprogrammen am Arbeitsplatz und in Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Es werden auch Empfehlungen für europaweite Leitlinien für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und europäische Lobbyarbeit und Kampagnen gemacht, um angemessene politische Reaktionen und einen starken EU-Rechtsrahmen zu diesem Thema zu gewährleisten.

Die Studie macht auch Empfehlungen an den Europarat, die Europäische Kommission, Eurofound, das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen und EU-OSHA in Sachen Datenerhebung, EU-Ratifizierung der Istanbuler Konvention und die Notwendigkeit eines starken Rechtsrahmens für ein Gender Mainstreaming in Arbeitsplatzprogrammen, die sowohl auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz als auch auf häusliche Gewalt am Arbeitsplatz Bezug nehmen.

Im Rahmen der Interviews und Diskussionen mit Gewerkschaften, anderen Stakeholdern und auf der europäischen Konferenz des EGB, die vom 24. bis 25. November 2016 in Madrid stattfand, wurden folgenden „ZEHN DINGE ZU TUN“ vorgeschlagen, als Basis für weitere Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene.

SAFE AT HOME, SAFE AT WORK

Zehn Dinge, die der EGB und die EGB-Mitgliedsorganisationen tun können, um geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz anzugehen

1. Priorität des sektoralen und firmenbasierten sozialen Dialogs zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern, bei der gemeinsamen Vereinbarung von Arbeitsplatzpolitiken, Verfahren und Sensibilisierung von Führungskräften und Arbeitnehmern.
2. Sicherstellen, dass Frauen in leitenden Verhandlungspositionen sind, da dies sich als notwendig erwiesen hat, um Fragen der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung auf die Agenda der Tarifverhandlungen, insbesondere in den von Männern dominierten Sektoren, zu setzen.
3. Erarbeitung von Leitlinien und Modellen für Arbeitsplatzpolitiken und Schulung von Arbeitnehmervertreter, um Vereinbarungen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt von Seiten Dritter und zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu verhandeln.
4. Sicherstellen, dass die Initiativen zur Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz eine starke geschlechtsspezifische Fokussierung auf die Ursachen und Lösungen bezüglich Belästigung und Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz haben und dass sie geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Diskriminierung berücksichtigen.
5. Informationen und Unterstützung für Arbeitnehmerinnen, die geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und häusliche Gewalt erfahren.
6. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit NROs und Frauenorganisationen, die Gewalt an Frauen zum Thema haben, zum Beispiel bei der Durchführung von Kampagnen und Umfragen der Gewerkschaften, um das Bewusstsein für das Ausmaß und die Art der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.
7. Forderung an Frauen und Männer in Führungs-, Verhandlungs- und Entscheidungspositionen, das öffentliche Bewusstsein zu sensibilisieren und Vorreiter für einen nulltoleranten Ansatz bei Gewalt an Frauen zu sein.
8. Wirtschaftliche und soziale Nutzen der Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz hervorheben, einschließlich der Geschäftsargumente wie z.B. Verbesserung der Arbeitsbeziehungen, Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, Reduzierung der Arbeitsunfähigkeit und Steigerung der Motivation und Produktivität.
9. Lobby für die Einbeziehung wirksamer Maßnahmen zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in staatlichen nationalen Maßnahmenplänen zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen sowie für die Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul und des vorgeschlagenen Instruments der IAO gegen Gewalt an Frauen und Männer in der Welt der Arbeit.
10. Durchführung von Maßnahmen zur Einbeziehung und Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in den europäischen sektoralen Sozialdialogabkommen und gemeinsamen Erklärungen.

ABSCHNITT 1: EINLEITUNG

” Das Projekt “Safe at Home, Safe at Work” des EGB hat zum Ziel, bewährte Praktiken, mit Unterstützung von Experten, Arbeitgebern und der Europäischen Kommission zu verbreiten, um geschlechtsspezifische Gewalt zu beenden. Unsere Mission und unser Ziel ist es, unsere Partner bei der Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz zu unterstützen... Das ist nicht nur, weil es Kosten für die Gesellschaft sind, sondern weil es dort Opfer gibt.“

(Montserrat Mir, Bundessekretärin, EGB)

1.1 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ: EIN THEMA FÜR GEWERKSCHAFTEN

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Kernangelegenheit für Gewerkschaften und eine Arbeitsplatzfrage, die die Sicherheit, die Gesundheit und die Würde der ArbeitnehmerInnen betrifft. Sie verursacht hohe Fehlzeiten und hohen Personalwechsel und beeinträchtigt die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, und verursacht auch erhebliche Kosten für die Arbeitgeber. (ILO, 2016, EU-OSHA, 2011 und 2015, Eurofound, 2016) Eine italienische Studie ergab, dass 16% der ArbeitnehmerInnen, die Gewalt am Arbeitsplatz erfahren haben, ihre Arbeit niederlegten, davon sind doppelt so viele Frauen wie Männer betroffen. (ISTAT, 2010) Darüber hinaus sind Gewalt und Belästigung eng mit Stress am Arbeitsplatz verbunden – Studien zeigen, dass Arbeiter in stressigen Arbeitsumgebungen eher Gewalt erleben (Chappel & Martino, 2006, ILO, 2016b). Stress, zusammen mit anderen Arbeitsplatzproblemen wie einem ungünstigen Arbeitsumfeld, Arbeitsdruck und Arbeitsintensität, werden zunehmend als psychosoziale Gefahren für Gewalt in der Arbeitswelt definiert. (ILO, 2016b, Eurofound, 2015a) Die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist auch eine wichtige Gewerkschaftsfrage und ist ein integraler Bestandteil des Ziels, Gleichstellung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu erreichen. Dem Arbeitsplatz wird seit langem eine wichtige Rolle bei der Verhütung und Beseitigung von Gewalt an Frauen zugeschrieben, und ist als solcher ein Teil von vielen, die in einem integrierten und vielfältigen Ansatz zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt einbezogen werden können. (Kelly & Lovett, 2012, Hagemann-White *et al.*, 2010)

Die Gewerkschaften haben dazu beigetragen, das Konzept der Arbeit und die Reichweite des Arbeitsplatzes zu erweitern, um Themen wie Fahrten zu und von der Arbeit, Fahrten zu Arbeitstreffen, Gewalt von Seiten Dritter wie von Klienten und Kunden und die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz miteinzubeziehen. In diesem Zusammen-

hang hat die IAO die Terminologie „Welt der Arbeit“ genutzt, um die Wechselbeziehung zwischen Arbeit, Gemeinschaft und Familie zu erfassen. (Cruz & Klinger, 2011) Aus einer Gleichstellungsperspektive ist es eine hilfreiche Entwicklung, den Arbeitsplatz im breiteren Kontext von Arbeit und Gesellschaft zu betrachten und ist wichtig, um zu verstehen, wie häusliche Gewalt ein Thema für die Arbeitswelt ist und damit Teil der integrierten Arbeitsplatzstrategien oder Maßnahmen zur Gewalt und Belästigung sein sollte. „Gewalt und Belästigung“ werden zunehmend als übergreifende Konzepte definiert, die „... ein Kontinuum von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken, die wahrscheinlich zu körperlichen, psychischen oder sexuellen Schäden oder Leiden führen, beinhalten. Innerhalb dieses Kontinuums sollte besonderes Augenmerk auf geschlechtsspezifische Gewalt gerichtet werden.“ (ILO, 2016b, Abs. 7).

Geschlechtsspezifische Gewalt steht in engem Zusammenhang mit dem ungleichen Status der Frauen in der Gesellschaft und der ungleichen Verteilung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Macht zwischen Frauen und Männern. Die EGB-Studie „Verhandeln für Gleichheit“ zeigte, dass die Wirtschaftskrise die Löhne und Rechte der Frauen am Arbeitsplatz stark betroffen hatte. Das bedeutete Herausforderungen für die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen und ihren Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Die Auswirkungen der Krise auf die Frauen wurden durch die Beschäftigungsunsicherheit, die reduzierten Arbeitszeiten, die Teilzeitarbeit und die berufliche Segregation verschärft; Analysen darüber sind allerdings vernachlässigt worden. (Karamessini und Rubery, 2013, Europäische Kommission, 2013, Villa und Smith, 2014). Dies führte zu einem erhöhten Risiko für Gewalt und Belästigung, insbesondere gegen Frauen.

Geschlechtsspezifische Gewalt hat viele Formen und endet zu oft in physischen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden für Frauen. Zusätzlich hat es negative Auswirkungen auf Familien, Gemeinden, Arbeitsplätze und auf die Gesellschaft als Ganzes. (Europarat, 2011) Geschlechtsspezifische Gewalt tritt überall auf: in der

Familie, am Arbeitsplatz, in der Schule, der Universität, auf der Straße, im öffentlichen Verkehr; und Täter können Familienangehörige, intime Partner, Arbeitgeber, Kollegen, oder Fremde sein, oder auch andere.

1.2 DAS PROJECT "SAFE AT HOME, SAFE AT WORK" DES EGB

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und seine Mitgliedsorganisationen setzen sich schon seit sehr langer Zeit dafür ein, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beenden, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt.

Das EGB-Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter (2012-2015) fokussierte sich auf geschlechtsspezifische Gewalt. Es hieß im Programm, dass „wirtschaftliche Abhängigkeit und sexistische Stereotypen zu Ungleichheit und Gewalt beitragen“ und forderte „ein neues europäisches Rechtsinstrument zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen.“ Ziel war es auch, die Gewerkschaften zu ermutigen, die Verbindung zwischen häuslicher Gewalt und Arbeitsrechten zum Thema zu machen (Ziel 5). Das EGB-Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019) (siehe Kasten 1) hat diese Priorität weiter ausgearbeitet und fordert den EGB und seine Mitglieder auf, sich weiterhin für einen starken Rechtsrahmen auf europäischer Ebene einzusetzen und für ein IAO-Übereinkommen über Gender-Gewalt, als eine Forderung unter anderen.

KASTEN 1: EGB-AKTIONSPROGRAMM ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER (2016-2019)

PRIORITÄT 5: BEKÄMPFUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Ziel: Beitrag zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch angemessene Maßnahmen und Maßnahmen zum Schutz dieser Menschen (meist Frauen) und jener Sektoren, die vor allem Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind, auch von Seiten Dritter. Weiterhin die Aufmerksamkeit auf die der Verbindung zwischen häuslicher Gewalt und Arbeitsschutz zu richten.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels durch den EGB und seiner Mitglieder sind:

- ▶ Abschluss des EGB-Projekts «Safe at Home, Safe at Work» und die Annahme einer politischen Entscheidung;
- ▶ Weitere Lobbyarbeit für eine Rahmenrichtlinie auf europäischer Ebene auf der Grundlage des Übereinkommens des Europarates über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt;

- ▶ Unterstützung der Umsetzung der Vereinbarung der Europäischen Sozialpartner zur Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auch in Abstimmung mit den Mitgliedern des Ausschusses für den sozialen Dialog;
- ▶ eine IAO-Konvention über geschlechtsspezifische Gewalt fordern;
- ▶ Förderung eine „Good Practice“, die von Mitgliedsorganisationen auf nationaler und sektoraler Ebene entwickelt wird.

Die EGB 8. März-Umfrage (EGB, 2014) sammelte zum ersten Mal Informationen darüber, wie die EGB-Mitgliedsorganisationen die Frage der Gewalt an Frauen behandeln und Trends und gemeinsame Bedenken identifizieren. Die Umfrage ergab, dass einige Gewerkschaften bei der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen tätig waren, darunter die Entwicklung von Leitlinien und Tarifverträgen (TV), um Gewalt an Frauen zu bekämpfen. Die Ergebnisse bestätigten, dass der EGB weiterhin an diesem Thema arbeiten sollte, was zu dem Projekt «Safe at Home, Safe at Work» führte. Darüber hinaus erhielt der EGB die Inspiration von den Gewerkschaften in Australien und Kanada und insbesondere von einer australischen Expertin, die zum Thema häusliche Gewalt gearbeitet hat, Ludo McFerron von der Universität von Sydney. Ms McFerron war die erste, die zusammen mit den australischen Gewerkschaften Initiativen und Vereinbarungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz vorangetrieben hat.

„Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz wurde zum Thema in Australien wegen der Änderung der Politik zur Unterstützung von Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen waren, damit sie sicher in ihren Häusern bleiben konnten (wenn notwendig, unter Ausschluss des gewalttätigen Familienmitglieds). Viele dieser Frauen arbeiteten, und gaben an, dass die Unterstützung ihres Arbeitsplatzes besonders wichtig gewesen ist. Gewerkschaften und Lobbyisten gegen häusliche Gewalt arbeiteten zusammen, um diese Art von Unterstützung des Arbeitsplatzes durch die Einführung einer häuslichen Gewaltklausel in Tarifverhandlungen zu einem standardisierten Recht zu machen.“

Die Klausel enthält das Recht auf bezahlten Arbeitsurlaub auf Grund häuslicher Gewalt (z. B. um am Gericht eine Schutzanordnung zu beantragen), das Recht auf Sicherheitspläne gegen häusliche Gewalt und auch Schutz vor Diskriminierung.“

(Ludo McFerron, Rede auf der EGB Konferenz in Madrid)

Diese Studie ist eine von mehreren Aktionen, die im Rahmen des Projekts "Safe at Home, Safe at Work" des EGB durchgeführt wurden. Die Studie hat die Entwicklung und Verbesserung des gewerkschaftlichen Wissens und die Verbesserung der Instrumente zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zum Ziel und damit auch eine Verbesserung der Verhandlungsagenda. Das ganze Projekt hat die folgenden Ziele:

- ▶ Entwicklung einer Gewerkschaftsstrategie auf europäischer Ebene, einschließlich Leitlinien zur Beseitigung von Gewalt an Frauen.
- ▶ Förderung der Arbeit der Gewerkschaften zur Anwendung präventiver Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

METHODIK

Die Studie stützt sich auf die in elf Länderfallstudien gesammelten Informationen über die Strategien und Praktiken der Gewerkschaften und der Sozialpartner bei der Bewältigung der beiden verwandten Dimensionen - geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz und der Konsequenzen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.² Mehr als 80 Interviews fanden auf nationaler Ebene mit VertreterInnen von Gewerkschaften, NGOs und Frauenorganisationen / Verbänden und Gender-Experten in elf Mitgliedstaaten statt.³ Die Interviews wollen aufzeichnen, wie sich die Gewerkschaften im sozialen Dialog, in den Tarifverhandlungen, bei der Sensibilisierung und in den Kampagnen auf das Thema konzentriert haben. Neben dem Sammeln von Beispielen für vielversprechende Praktiken haben die Interviews auch die Herausforderungen ans Licht gebracht,

² In Belgien, Bulgarien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, den Niederlanden, Slowenien, Spanien und dem Vereinigten Königreich wurden getrennte Länderstudienberichte erstellt. Die Berichte betreffen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. Sie verdeutlichen den rechtlichen Kontext, vorhandene Daten, Tarifverträge und Arbeitsplatzpolitik, Gewerkschaftsengagement und Kampagnen, Partnerschaften zwischen Gewerkschaften und Frauenorganisationen, Herausforderungen an die Gewerkschaften und Empfehlungen. Die Länderfallstudien werden separat auf der Website des ETUC veröffentlicht. Die Länderberichte geben auch weitere Informationen über die Personen und Organisationen, die an Interviews teilnahmen.

³ Eine Liste der Personen und Organisationen, die in den Fallstudien des Landes interviewt wurden, finden Sie in den separaten Länderberichten, die auf der Website des EGB veröffentlicht wurden

denen sich die Gewerkschaften gegenübersehen, aber auch Strategien vorgeschlagen, wie man diese überwinden kann.

Auf europäischer Ebene fanden Interviews mit dreizehn EU-Stakeholdern, NGO und europäischen Gewerkschaftsvertretern statt.⁴

Darüber hinaus trugen die Diskussionen in der Projekt-Arbeitsgruppe⁵, die sich während des Projekts viermal bei der Veranstaltung und der zweitägigen europäischen Konferenz in Madrid vom 24.-25. November 2016 trafen, auch zu den in diesem Bericht enthaltenen Informationen und Empfehlungen bei. (vgl. Kasten 2).

Die Studie stützt sich auch auf bestehende veröffentlichte nationale, europäische und internationale Literatur und Informationen, einschließlich Umfrage Daten aus relevanten Quellen, darunter das Europäische Institut für die Gleichstellung der Geschlechter (EIGE), Eurofound und EU-OSHA, unter anderem.

KASTEN 2: EGB "SAFE AT HOME, SAFE AT WORK" KONFERENZ, MADRID, 24.-25. NOVEMBER 2016

Die ETUC-Konferenz "Safe at Home, Safe at Work" wurde zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen veranstaltet, um zu diskutieren, wie der EGB und seine Mitgliedsorganisationen strategisch gemeinsam vorgehen können, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu beenden. Die Konferenz brachte fast 120 Vertreter von Gewerkschaften und anderen Stakeholdern aus ganz Europa zusammen. Podiumsdiskussionen wurden mit VertreterInnen aus verschiedenen Ländern und Gewerkschaften abgehalten sowie mit VertreterInnen von europäischen NGO wie der Europäischen Frauenlobby und CARVE, VertreterInnen der Europäischen Kommission, des Europäischen Instituts für die Gleichstellung der Geschlechter und die Internationale Arbeitsorganisation sprachen über ihre institutionellen Rollen, um dazu beizutragen, geschlechtsspezifische Gewalt zu beenden. Die Podiumsdiskussion hatte zum Thema, warum geschlechtsspezifische Gewalt eine Gewerkschaftsfrage ist und wie das Thema von verschiedenen Gewerkschaften angegangen wurde.

⁴ Auf europäischer Ebene wurden folgende Personen interviewt: Emilie Jarrett, Policy Officer für GBV, GD Justiz, Europäische Kommission; Sarah Copsey, EU-OSHA; Agnes Eltern-Thirion, Eurofound; Iliana Stoicheva, Vizepräsidentin der Europäischen Frauenlobby; Gigi Guizzo, CEPS Projects Socials, CARVE Projekt, und Christina Olsen, Gewalt an Frauen Division, Europarat. Interviews mit den europäischen Gewerkschaften schlossen ein: Inga-Lena Heinisch und Christina Tilling, Europäischer Verkehrsverbund; Veronica Fernandez Mendez, UNI Europa; Christine Jakob und Nadja Salson, Europäische Vereinigung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes; Ulisses Garrido, Bildungsdirektor, ETUI; Und Fabienne Scandella, Senior Researcher, ETUI Health and Safety Officer.

⁵ Mitglieder der Arbeitsgruppe waren Scarlet Harris (TUC, UK), Rosanna Ruscito (CISL, Italien), Ekaterina Yordonova (FTTUB, Bulgarien), Andreja Poje (ZSSS, Slowenien), Tine Skov Jensen (LO, Dänemark), Inga-Lena Heinisch (ETF) sowie die EGB-Vertreterinnen Montserrat Mir, Cinzia Sechi, Barbara Helfferich und Laura Moreno Ortis.

Zwei Arbeitsgruppen untersuchten detaillierte Strategien zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt, insbesondere sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Strategien zur Sensibilisierung und zur Verhütung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz. Die daraus erarbeiteten Schlussfolgerungen haben zu den in diesem Bericht vorgelegten Empfehlungen beigetragen. Eine klare Botschaft der KonferenzteilnehmerInnen war, dass eine Kultur der Diskriminierung und Ungleichheit am Arbeitsplatz nicht unabhängig von Patriarchat und ungleichen Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft, in der Gemeinschaft und in der Familie gesehen werden kann.

1.3 DIE BEDEUTUNG EINER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE

DROP BOX DEFINITIONEN DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN GEWALT

Das Übereinkommen des Europarates über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul Konvention) beruht auf dem Verständnis, dass Gewalt an Frauen eine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt ist, die sich gegen Frauen richtet, weil sie Frauen sind. Die Konvention besagt, dass Gewalt an Frauen „...eine Verletzung der Menschenrechte und eine Form der Diskriminierung von Frauen ist. Das bezieht sich auf alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die physisch, sexuell, psychisch oder wirtschaftlich Frauen Schaden, auch wahrscheinlichen, oder Leiden verursachen einschließlich Drohungen und solche Handlungen wie Zwang oder willkürlicher Freiheitsentzug, sei es im öffentlichen oder im Privatleben...“ . (Artikel 3 Buchstabe a)

Das UN-Amt des Hohen Kommissars für den Menschenrechtsausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) definiert geschlechtsspezifische Gewalt als „Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist oder die Frauen überproportional betrifft“.

CEDAWs Allgemeine Empfehlung 19 identifiziert spezifische Formen der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Nötigung; geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz, Stigmatisierung und soziale Ausgrenzung; sexuelle Belästigung; und sexuelle Ausbeutung und Missbrauch; während geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu einem größeren Risiko der Ausbeutung und des Menschenhandels für Zwangsarbeit und sexuelle Ausbeutung führen.

Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz unterscheidet sich von anderen Arbeitsplatzfragen, weil es eine unsichtbare, hochsensible Problematik ist, worüber meistens nicht berichtet oder gesprochen wird. Es ist ein großes Hindernis für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und eines der bedeutendsten Indikatoren für ungleiche Geschlechterrollen und Beziehungen. Sie hat den Effekt, den Zugang der Frauen zu wirtschaftlicher und sozialer Unabhängigkeit zu erschweren, wenn nicht zu verhindern, und ist eng mit Diskriminierung verbunden. Wenn es eine Toleranz gegenüber Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt, hat dies die Wirkung, ein Umfeld für Gewalt und Belästigung zu schaffen. (Pina *et al.* 2009) Umgekehrt sind Arbeitsplätze, die eine fortschrittliche Personal- und Gleichbehandlungspolitik betreiben, einschließlich der Verhütung von Belästigung sowie der Konsultation und der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen, mit höheren Erträgen, einem verringerten Arbeitsdruck und einem zufriedenstellenderen Arbeitsumfeld verbunden. (Russell & McGinnity, 2011)

Sowie Frauen überproportional betroffen sind, beeinflussen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz besonders ArbeitnehmerInnen in fragilen Arbeitssituationen. Wenn ein(e) ArbeitnehmerIn nur beschränkten Schutz hat, wird sie/er nicht nur stärker von Gewalt und Belästigung bedroht sein, sondern es wird auch weniger wahrscheinlich, dass sie/er – aus Angst den Job zu verlieren oder Schikane am Arbeitsplatz – darüber berichten zu wollen. Darüber hinaus können Arbeitsplatzdynamik, wie z.B. Veränderungen in der Arbeitsorganisation und in Arbeitsbedingungen eng mit Gewalt und Belästigung verbunden sein. Sie beeinflussen Arbeitnehmerinnen wegen der ungleichen Machtverhältnisse, des niedrigen Lohnes, der prekären Arbeitsbedingungen und anderem arbeitsbedingten Missbrauch. Mit der Wirtschaftskrise haben sich diese Szenarien nur verschlechtert.

Eine von drei Frauen (15 Jahre oder älter) hat schon einmal körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren (62 Millionen Frauen in der EU). 75% der Frauen in Führungspositionen haben schon einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. (Agentur für Grundrechte, 2014)

Eine Eurobarometer-Umfrage der Europäischen Kommission im Jahr 2016 ergab, dass 70% der EuropäerInnen glauben, dass sexuelle Belästigung ein Problem in ihrem Land ist – davon 89% in Italien und 32% in Estland. (*Europäische Kommission, 2009*)

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen bestehen seit Jahren darauf, dass Frauen Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt erleben und dass sie oft nur wenig Einfluss auf Verhandlungen und Entscheidungen haben, die ihre Arbeitswelt und ihren Arbeitsplatz betreffen. Die Wirtschaftskrise hat die geschlechtsspezifischen Ungleich-

heiten und die berufliche Segregation von Frauen weiter verschärft, und der Arbeitsmarkt wird zunehmend durch prekäre und unsichere Beschäftigungsformen charakterisiert. Infolgedessen müssen Gewerkschaftsstrategien gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz verbunden werden mit dem Kampf gegen Ungleichheit und geschlechtsspezifische Diskriminierung.

Der EGB und die Gewerkschaften in ganz Europa haben Fragen aufgeworfen, wie die Sparmaßnahmen unverhältnismäßige Auswirkungen auf Frauen hatten, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Armut und eingeschränkter Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen haben zur Gewalt an Frauen und Mädchen beigetragen. Gewerkschaften in Spanien haben die sehr negativen Auswirkungen der Sparmaßnahmen auf Ressourcen zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt hervorgehoben und haben gemeinschaftsbasierte Kampagnen unterstützt, um Kürzungen in Dienstleistungen zu beenden. Bei den britischen Kürzungen in Frontline-Dienstleistungen kommentierte der UN-Sonderberichterstatter für Gewalt an Frauen, dass die derzeitigen Sparmaßnahmen einen überproportionalen Einfluss auf Dienstleistungen haben, die sich spezifisch auf Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen beziehen „, und auch allgemein auch andere Querschnittsbereiche betreffen, die sich auf Frauen beziehen, wie z.B. Armut und Arbeitslosigkeit, die zu Gewalt an Frauen und Mädchen beitragen.“ (UN, 2014, S.6)

MEHRFACHE UND SICH ÜBERSCHNEIDENDE FORMEN DER UNGLEICHHEIT

Darüber hinaus gibt es eine wachsende Anerkennung von diskriminierender Belästigung und Gewalt, einschließlich größerer Risiken, denen ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind, die mehrere und überschneidende Formen der Diskriminierung erfahren. Eine starke Botschaft von Gewerkschaften in ganz Europa ist, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext von breiteren Kämpfen gegen Ungleichheit und geschlechtsspezifische Diskriminierung geführt werden müssen. Das bezieht sich auch auf die Überrepräsentation von Frauen in gering bezahlten Arbeitsverhältnissen, Teilzeit und/oder prekärer Arbeit. Migrantinnen und Frauen, die schwarzen oder spezifisch ethnischen Gemeinschaften angehören sind besonders von Ungleichheiten und niedrigen Löhnen betroffen und sind überproportional in niedrigen Krankenpflegearbeiten vertreten. (Europäisches Parlament, 2017, UNO, 2014) Daher ist es wichtig, dass Strategien zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz mehrfache und sich überschneidende Formen der Diskriminierung und Ungleichheiten berücksichtigen, und auch ihre starke Verbindung im Hinblick auf die soziale und wirtschaftliche Ungleichheit von Frauen in den Mittelpunkt stellen. Oft sind Frauen, die mehrfachen Diskriminierung ausgesetzt sind, nicht durch Arbeitsgesetze geschützt, und die in dieser Studie befragten Gewerkschaften wiesen auf Risiken hin, denen sich ausländische und landwirtschaftliche Migrantinnen gegenübersehen, die aufgrund ihrer prekären Beschäftigungssituation psychischem, physischem und sexuellem Missbrauchs ausgesetzt sind.

Die Strukturierung der Arbeit um Rasse, Geschlecht und andere Formen der Diskriminierung hat Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen und die Reduzierung psychosozialer Risiken im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung. Kämpfe um weibliche Selbstbestimmung (um Frauen Entscheidungen über ihr Leben zu ermöglichen) und Stimme zu geben (teilnehmen, reden und gehört werden) sind entscheidend für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung. Das bedeutet auch, dass es für die Gewerkschaften wichtig ist, zu erkennen, dass Gewalt an Frauen in mehrfachen und überschneidenden Formen von Diskriminierung und Ungleichheiten verwurzelt ist, die wiederum stark mit der sozialen und wirtschaftlichen Situation der Frauen verknüpft sind. Der UN-Sonderberichterstatter für Gewalt an Frauen wird wie folgt zitiert: „... es sind die Überschneidungen geschlechtsspezifischer Diskriminierung und anderen Formen der Diskriminierung, die zur Gewalt an Frauen beitragen und diese verschärfen.“ Und das ist wichtig, dass Regierungen dies berücksichtigen. (UNO, 2014) In gleicher Weise, wie Fiona Williams (2016) argumentiert, können soziale Verknüpfungen von Geschlecht, Rasse und Klasse nicht nur dazu beitragen, die Kämpfe der Frauen im Bereich Gewalt zu erfassen, sie zeigen auch eine Fähigkeit zur „relationalen Selbstbestimmung“ in Bereichen wie bezahlte Arbeit und Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen. Darüber hinaus deuten auch psychosoziale Risiken von Migrantinnen zum Beispiel auf die Notwendigkeit hin, die Dynamik des weiteren Kontextes des globalen Neoliberalismus zu verstehen und wie sie sich in geschlechtsspezifischen und rassistischen Ungleichheiten widerspiegelt. (Pillinger, 2017)

- ▶ Frauen, die mehrfache Diskriminierungen erfahren, sind überproportional von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, und viele sind an Arbeitsplätzen, wo es ein Risiko für Gewalt von Seiten Dritter gibt. Daher kann ein intersektionaler Ansatz zum Verständnis von Risiken und Anfälligkeiten für Gewalt und Belästigung hilfreich sein und damit auch zum Verständnis beitragen, dass Diskriminierung (z. B. Geschlecht, Rasse und Ethnizität, Alter, Behinderung, LGBT, Armut und Migration) eng mit ungleichen Machtverhältnissen verbunden ist. Dieses Verständnis kann helfen, die Mainstream-Gewerkschaftsaktivitäten zu verlagern, um die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Machtbeziehungen, aber auch Rasse, Ethnizität und die Migration zu berücksichtigen, wie zum Beispiel in der Gewerkschaftsarbeit bei der Organisation, Rekrutierung und Vertretung von ArbeitnehmerInnen. Insbesondere sind Arbeitsplätze, in denen die vorherrschende Belegschaft nur ein Geschlecht oder Ethnizität hat, oft feindseliger gegenüber Personen, die nicht mit etablierten Geschlechternormen übereinstimmen oder aus unterrepräsentierten Gruppen kommen.
- ▶ Arbeiterinnen, die einer bestimmten Rasse zugeordnet werden sind stärker der Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt als weiße Arbeiterinnen. Diese sind unterschiedlichen Formen der Belästigung ausgesetzt, die oftmals auf ihre persönlichen Attribute gerichtet sind, während schwarze Frauen oder Frauen von ethnischen

Minderheiten häufiger von Vorfällen unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit und sexuellem Zwang berichten als es weiße Frauen tun. (Einarsen *et al.*, 2010, TUC, 2015). Die Überrepräsentationen von Frauen aus ethnischen oder schwarzen Minderheiten in risikoreichen und unsicheren Berufsfeldern - zum Beispiel im Gesundheitswesen, der Bildung und den Sozialdiensten - bedeutet auch ein höheres Risiko für diese Frauen, Gewalt und Belästigung zu erfahren. Der britische Gewerkschaftskongress (TUC) hat für Verhandlungsführer und Arbeitnehmervertreter Leitlinien erstellt, um Rassismus und Gewalt am Arbeitsplatz, im Lichte jüngster Zunahme rassistischer Zwischenfälle und Gewalt am Arbeitsplatz, entgegenzuwirken. (TUC, 2016a).

Gewalt und Belästigung gegen lesbische, schwule, bisexuelle, transgender und intersexuelle (LGBTI) ArbeiterInnen sind zunehmend alltäglich geworden (FRA, 2013, OHCHR, 2012, Guas, 2012). Gewerkschaften haben darauf mit Sensibilisierungskampagnen und bei Tarifverhandlungen reagiert. Beispiele hierfür sind die Ausbildung von LGBTI-Arbeitsplatz-Gleichstellungsvertreter in der britischen Gewerkschaft UNISON sowie Verhandlungen für eine(n) ArbeitnehmervertreterIn, um das Thema Gewalt gegen LGBTI am Arbeitsplatz der spanischen CCOO-Gewerkschaft anzugehen, wo „LGBT-Phobie“ als psychosoziales Risiko identifiziert wird.

1.4 DIE ROLLE UND STRUKTUR DER TARIFVERHANDLUNGEN

Diese Studie hat einen spezifischen Fokus auf Tarifverhandlungen als eines von vielen Instrumenten für ein integriertes Konzept zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Tarifverhandlungen sind nach wie vor das wirksamste Instrument, mit dem Gewerkschaften arbeiten, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern und Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen. (Pillinger, 2014, Dickens, 1998, Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016) Tarifverhandlungen, die sich mit Gewalt und Belästigung beschäftigen, beziehen sich häufig auf sexuelle

Belästigung als eine Dimension von Gewalt und Belästigung als psychosoziales Risiko. In einigen Fällen beschäftigen sich die TV ausschließlich mit der Prävention und Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt. Diese haben typischerweise die Arbeitgeber verpflichtet, Strategien und Verfahren für den Umgang mit Beschwerden und der Verhütung von Gewalt, der Ausbildung von Führungskräften und Arbeitnehmervertreter zu entwickeln, um Anzeichen von Gewalt und Belästigung zu erkennen, Daten zu sammeln, Vorfälle zu überprüfen, die sich auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beziehen, aber auch praktische Hilfe den Opfern zu Verfügung zu stellen, sei es zur Gesundheit oder in psychologischen Fragen.

Einige TV beziehen sich auf eine breite Palette von Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich Gewalt von Seiten Dritter und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. Die Tarifverhandlungen sind ein wirksames Modell für die Bewältigung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Arbeitgeber erkennen zunehmend, dass der Arbeitsplatz eine Rolle bei der Unterstützung der ArbeitnehmerInnen spielen kann, damit sie weiterhin ihre Arbeit machen können, was es ihnen dann auch ermöglicht, in ihrem Zuhause und ihren Gemeinden und Umfeld zu bleiben (wie in Abschnitt 3 erörtert).

In den Interviews sprachen die Gewerkschaften jedoch auch von einem negativen wirtschaftlichen und politischen Kontext für Tarifverhandlungen, einschließlich der zunehmenden Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, der wachsenden Zurückhaltung seitens einiger Arbeitgeber in einigen Sektoren Tarifvereinbarungen abzuschließen und auch mehr Einschränkungen hinsichtlich wer von den Tarifverträgen abgedeckt ist. In einigen Ländern suchen Regierungen offensichtlich den sozialen Dialog zu verhindern oder die Rechte der Gewerkschaften zu verhandeln einzuschränken.

Tabelle 1 gibt einen kurzen Überblick über die Tarifverhandlungen bezüglich der einzelnen Fallstudien über die Länder und wie dies die Gesamtrolle der Gewerkschaften bei der Verhandlungsführung zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beeinflusst.

TABELLE 1: KURZER ÜBERBLICK ÜBER TARIFVERHANDLUNGEN IN LÄNDERN, DIE AN DER STUDIE TEILNAHMEN

LAND	TARIFVERHANDLUNGEN
Belgien	TV sind rechtlich bindend und decken den Großteil des privaten Sektors ab; Verhandlungen werden auf zentraler, Sektor- und Unternehmensebene geführt. Im öffentlichen Sektor verhandeln die Gewerkschaften Protokolle aus, die sich aus den obligatorischen Verhandlungen der vorgeschlagenen Änderungen der Regelungen ergeben. TV können durch eine Königliche Verordnung, die für alle betroffenen Arbeitgeber / Arbeitnehmer gelten, verbindlich sein. Ein Beispiel ist CBA (TV) Nr. 25 zum gleichem Entgelt, das am 15. Oktober 1975 im Nationalen Arbeitsrat vereinbart und im Rahmen einer Königlichen Verordnung vom 9. Dezember 1975 verbindlich gemacht wurde. Es wurde bisher kein nationaler CBA (TV) zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unterzeichnet.
Bulgarien	Artikel 4 des Arbeitsgesetzbuchs legt fest, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren Vereinbarungen auf drei Ebenen (national, sektoral und betrieblich/ städtisch) treffen können. Die Gewerkschaften in mehreren Sektoren haben versucht, den sozialen Dialog mit den Gemeinden zu stärken, und es gibt derzeit 210 kommunale kollektive TV, die die ArbeitnehmerInnen im Bildungs- und Verkehrssektor abdecken. Die TV erlauben es, dass Arbeitnehmer, die nicht einer Gewerkschaft angehören, unter bestimmten Voraussetzungen dem Abkommen beitreten können. Die sektoralen Vereinbarungen sind in den letzten Jahren mit der Möglichkeit, eine Vereinbarung auf alle Unternehmen eines Sektors zu erweitern, bedeutsamer geworden. TV wurden in mehreren Sektoren unterzeichnet, darunter in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Transport.
Dänemark	Nationale Tarifverhandlungen bieten den Rahmen für Tarifverhandlungen und Verhandlungen auf Unternehmensebene sind immer wichtiger geworden. Die Sozialpartner sind verantwortlich für die Ausarbeitung von Strategien und Vereinbarungen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz als Teil der Verhandlungen über alle Aspekte des Arbeitslebens. In den letzten zwei Jahrzehnten sind Stress, Gewalt und Belästigung zu einem wichtigen Bestandteil der Verhandlungsagenda geworden. Themen, die durch Gesetzgebung geregelt wurden, erscheinen jetzt in TV, einschließlich Urlaubsregelungen, Stress, Gewalt und Belästigung.
Frankreich	Tarifverhandlungen finden auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene statt. Auf jeder Ebene gibt es detaillierte Regeln darüber, wer verhandeln kann und was Voraussetzung ist, damit eine Vereinbarung gültig ist. Seit 2001 haben Unternehmen in Frankreich mit mindestens 50 MitarbeiterInnen die Verpflichtung zum Thema Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz zu verhandeln. (égalité professionnelle). Die Fragen der Gewalt am Arbeitsplatz, der Belästigung oder der häuslichen Gewalt werden in der Liste der zu behandelnden Themen nicht erwähnt, obwohl viele Verhandlungen dies schon beinhalten.
Deutschland	Im Rahmen des Betriebsratsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein (wichtiges) Recht zur Teilnahme an sehr vielen Entscheidungsprozessen wie zum Beispiel Rekrutierung, Zeitmanagement, Arbeitsorganisation usw. Die Frage der sexuellen Gewalt oder Belästigung ist nicht direkt als obligatorisches Thema für Verhandlungen aufgeführt, kann aber von einer der beiden Parteien vorgeschlagen werden.
Irland	Tarifverhandlungen in Irland sind freiwillig und finden weitgehend auf sektoraler und betrieblicher Ebene statt. Tarifverhandlungen haben sehr unter der Wirtschaftskrise gelitten. Die Einführung des Gesetzes über die Arbeitsbeziehungen (Gesetzesänderung) 2015 markierte jedoch eine spürbare Veränderung der irischen industriellen Beziehungen, indem sie eine neue Definition von Tarifverhandlungen vorsah. Das hatte zur Folge, dass jegliche Verpflichtungen oder Verhandlungen das Ziel haben müssen, eine Einigung über die Löhne oder andere Beschäftigungsbedingungen zu erzielen. Vereinbarungen und Arbeitsplatzpolitiken über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich eines Verhaltenskodex bei Gewalt und Belästigung, wurden zwischen den Sozialpartnern vereinbart.
Italien	Tarifverhandlungen finden auf nationaler Sektor-, Arbeitsplatz- und Territorialebene statt. Im öffentlichen Sektor gibt es seit 2007 keine nationale Vereinbarung mehr. Allerdings gibt es einen allgemeinen Trend hin zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen. Die trilaterale Vereinbarung von 2009 (unterzeichnet von der Regierung, der Arbeitgeberorganisation, Confindustria und den wichtigsten Gewerkschaften mit Ausnahme von CGIL) ermöglichte eine dezentralisierte Verhandlungsführung, die dazu führte, dass Arbeitsplatzvereinbarungen sektorale TV aushebeln können. Im Rahmen der nationalen Vereinbarung vom 28. Juni 2011 (verabschiedet als Gesetz Nr. 8 des Dekrets 138/2011) vereinbarten die drei Hauptkonföderationen eine gemeinsame Position zusammen mit Confindustria, die ihnen eine bessere Kontrolle über Arbeitsverträge ermöglichte. Eine nationale Vereinbarung zu Gewalt und Belästigung wurde von den Sozialpartnern im Jahr 2015 unterzeichnet und mehrere sektorale Vereinbarungen sind diesem Rahmen gefolgt.

Niederlande	Verhandlungen werden grundsätzlich auf sektoraler Ebene durch Rahmenverträge und im öffentlichen Sektor mit Hilfe von 15 Teilssektorverträgen geführt. Durch die Wirtschaftskrise allerdings ist es schwerer geworden, Vereinbarungen zu machen. Bi-Partite- und Tri-Partite-Vereinbarungen können durch Gesetze umgesetzt werden. Auf Unternehmensebene sind Betriebsräte in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtet, für Informations- und Beratungsrechte und Entscheidungsfindung zu sorgen. TV über Gewalt und Belästigung wurden mit Auge auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vereinbart.
Slowenien	Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen wird durch Tarifverhandlungen abgedeckt. Im privaten Sektor finden Verhandlungen auf sektoraler und betrieblicher Ebene statt. Die nationalen Tarifverhandlungen für den privaten Sektor endeten 2005. Daraufhin wurde im Jahr 2008 ein nationaler TV über Löhne verabschiedet. Im öffentlichen Sektor finden Vereinbarungen auf nationaler, sektoraler und Betriebsebene statt. Dreigliedrige nationale Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen decken eine Reihe von Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialfragen ab. Mehrere sektorale TV beinhalten Klauseln zu Gewalt und Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Vereinbarungen und Maßnahmen zur Gewalt, zur sexuellen oder sonstigen Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz wurden auf Betriebsebene vereinbart.
Spanien	Die Tarifverhandlungen in Spanien sind durch sektorale Tarifverträge (auf nationaler, regionaler und provinzieller Ebene) sowie durch einzelne Betriebsvereinbarungen gekennzeichnet. Einige betriebliche Vereinbarungen haben Vorrang vor sektoralen Vereinbarungen in Bereichen wie Work-Life-Balance und Arbeitszeit. Das organische Gesetz 3/2007 über die Gleichstellung der Geschlechter hat den Gewerkschaften den Weg für Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene geebnet. Das geschieht durch die Umsetzung der vorgeschriebenen Gleichberechtigungsprogramme, die die Verhütung von sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung berücksichtigen.
Vereinigtes Königreich	Im privaten Sektor wird vor allem auf Betriebs- oder Arbeitsplatzniveau verhandelt, während im öffentlichen Sektor nationale sektorale Vereinbarungen üblich sind. Eine wachsende Zahl von Arbeitgebern des öffentlichen Sektors verhandelt auf der Ebene einer einzigen Organisation. Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber, mit der Gewerkschaft zu verhandeln, es sei denn, es besteht eine rechtsverbindliche Entscheidung, dass die Gewerkschaften für die Verhandlungsführung „anerkannt“ werden müssen. Die britischen Gewerkschaften haben die Versuche der Regierung kritisiert, die Rechte der Gewerkschaften einzuschränken, einschließlich des Rechts auf Streiks im Rahmen des Gewerkschaftsgesetzes von 2016. So wird die Fähigkeit der Gewerkschaften beeinträchtigt, sich mit Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der geschlechtsspezifischen Gewalt zu befassen. Die Gewerkschaften haben sich in erster Linie bemüht, Vereinbarungen und Maßnahmen zur Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhandeln.

1.5 EUROPÄISCHE POLITIK, DIE FÜR GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ RELEVANT IST

Das Projekt des EGB „Safe at Home, Safe at Work“ fand zu einer Zeit bedeutender nationaler, europäischer und globaler Diskussionen über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz statt. Die EU-Mitgliedstaaten und die EU sind dabei das Übereinkommen von Istanbul zu ratifizieren, das eines der umfassendsten Rahmen für Bekämpfung von Gewalt an Frauen darstellt (siehe unten).⁶ Die IAO diskutiert über die Einführung eines neuen globalen Standards (Konvention und / oder Empfehlung) über Gewalt an Frauen und Männer in der Arbeitswelt. Die Gewerkschaften auf europäischer Ebene und weltweit sind an einer Reihe von Aktivitäten beteiligt, darunter auch die IGB-Kampagne zum Thema „Nein zur geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz“, um sicherzustellen, dass die Gewerkschaften einen systematischen Ansatz haben. Die EU selber hat auch schon mehrere internationale Verträge und Konventionen unterzeichnet, die Definitionen und Rahmen dazu bieten. Dazu gehören die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und die Aktionsplattform von Peking (BPfA).

Die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz hat hohe Priorität für die EU und ist ein Kernthema in der EU-Gender-Equality-Initiativen und -Programme. Schwerpunkte sind weibliche Genitalverstümmelung, der Handel mit sexueller Ausbeutung, häusliche Gewalt und Missbrauch sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Thema ist von andauernder Priorität und findet sich in den jüngsten Gleichstellungsstrategien der Europäischen Kommission wieder und wurde auch durch eine Reihe von „weichen“ nichtlegislativen Maßnahmen zur Sensibilisierung und zum gegenseitigen Lernen und durch EU-finanzierte nationale Kampagnen zur Gewalt an Frauen⁷ und durch DAPHNE geförderte Projekte umgesetzt.

Europäische Gesetzgebung spielt eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in ganz Europa und bezieht sich auf ein umfassendes Spektrum von Themen wie Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, usw. Bezug auf Gewalt und Belästigung findet sich in mehreren EU-Richtlinien über Gleichstellung und Nichtdiskriminierung wieder und spielt eine wichtige Rolle in neuen Richtlinien über Opferrechte und einer europäischen Schutzanordnung (siehe unten).

⁶ Während diese Studie in den Druck geht, hat die EU gerade die Istanbul Konvention unterzeichnet. Siehe: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/05/11-violence-against-women/>

⁷ Die jüngste Finanzierung dazu wird durch das Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020 gewährleistet. Siehe: http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm

Obwohl es keine Richtlinie über die Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt gibt, haben Gewerkschaften und NGO in ganz Europa einen starken Rechtsrahmen für geschlechtsspezifische Gewalt in Form einer Richtlinie gefordert, die zur Stärkung der Umsetzung des Istanbul-Übereinkommens dienen soll, sobald es von der EU ratifiziert wurde. Das Europäische Parlament (2017) hat in ähnlicher Weise die Kommission aufgefordert, eine umfassende europäische Strategie zur Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt zu entwickeln, die auch einen verbindlichen Gesetzesakt enthalten sollte.

Im Folgenden sind die wichtigsten Richtlinien der Europäischen Union aufgeführt, die für die Bekämpfung von Gewalt an Frauen relevant sind:

- ▶ Sexuelle Belästigung ist Teil des Geltungsbereichs der drei Hauptrichtlinien zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern: Richtlinie 2006/54 / EG⁸ über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Richtlinie 2004/113 / EG⁹ Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; Und Richtlinie 2010/41 / EU¹⁰ zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben. Die Richtlinie 2006/54 / EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) definiert sexuelle Belästigung als „jede Form von unerwünschtem verbalen, nonverbalen oder körperlichen Verhalten von sexueller Natur [...] mit dem Zweck oder der Wirkung der Verletzung der Würde einer Person, insbesondere durch die Schaffung einer einschüchternden erniedrigenden, oder beleidigenden Umwelt.“ Nach Artikel 26 (Vorbeugen von Diskriminierung):“ Die Mitgliedstaaten ersuchen in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen auf, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg vorzubeugen.“
- ▶ Sexuelle Belästigung ist in den Richtlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und zur Gleichbehandlung / Nichtdiskriminierung bei der Beschäftigung

enthalten. Die Richtlinie 2000/43 / EG¹¹ über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse verbietet Diskriminierung und Belästigung aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78 / EG¹² des Rates legt einen Rahmen vor für die Bekämpfung der Diskriminierung in Beschäftigung, einschließlich Belästigung, aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung fest, sowie Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

- ▶ Die Richtlinie 2011/36 / EU¹³ zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz ihrer Opfer umfasst Bestimmungen über die Strafverfolgung von Tätern des Menschenhandels, die Verhütung des Menschenhandels und den Schutz der Opfer.
- ▶ Die Richtlinie 2011/99 / EU¹⁴ über die Europäische Schutzanordnung und die Verordnung (EU) Nr. 606/2013 über die gegenseitige Anerkennung von Schutzmaßnahmen in Zivilsachen stellt sicher, dass zivil- und strafrechtliche Schutzanordnungen dafür sorgen, dass Frauen, die häusliche Gewalt erlitten haben, vor den Tätern geschützt werden, wenn die Opfer reisen oder sich in einem EU Land befinden. Schutzanordnungen, insbesondere Schutzanordnungen für den Notfall, bieten Frauen und Kindern einen wichtigen Schutz in Situationen unmittelbarer Gefahr. In Bezug auf den Arbeitsplatz kann es Situationen geben, in denen die Arbeitgeber sich um Verstöße gegen Schutzaufträge am Arbeitsplatz wenden müssen.
- ▶ Die Richtlinie über die Opferrechte, die Richtlinie 2012/29 / EU¹⁵ über gemeinsame Mindestnormen für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz der Opfer enthält einige wichtige Maßnahmen für Frauen, die Opfer von Gewalt sind. Die Richtlinie stärkt die Rechte der Opfer von Straftaten, so dass jedes Opfer in der EU ein Mindestmaß an Rechten, Schutz, Unterstützung, Zugang zu Gerechtigkeit, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und überall dort, wo in der EU das Verbrechen stattfindet, erhalten kann. Die Richtlinie ist besonders wichtig für den Schutz vor Vergeltung und Wiederholung der Viktimisierung, zum Beispiel, wenn eine Frau ein Verbrechen berichtet oder Gerichtsverfahren einleitet, die sich auch möglicherweise auf den Arbeitsplatz auswirken könnten.

Die Bekämpfung von Gewalt an Frauen war in der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 eine Priorität und wird als Priorität in das strategische Engagement der Europäischen

8 Richtlinie 2006/54 / EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungs- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

9 Richtlinie 2004/113 / EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

10 Richtlinie 2010/41 / EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben und die Richtlinie des Rates 86 aufheben / 613 / EWG

11 Richtlinie 2000/43 / EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

12 Die Richtlinie 2000/78 / EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf legt einen allgemeinen Rahmen für die Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Bezug auf die Beschäftigung fest.

13 Richtlinie 2011/36 / EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz der Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629 / JI des Rates

14 Richtlinie 2011/99 / EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über die Europäische Schutzanordnung

15 Richtlinie 2012/29 / EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 zur Festlegung von Mindestnormen für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz der Opfer von Straftaten und die Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220 / JI des Rates

Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019) einbezogen. (Europäische Kommission, 2015) Dies bedeutet, dass die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und der Schutz und die Unterstützung der Opfer eine fortgesetzte Priorität ist, die von allen Akteuren Anstrengungen erfordert, die Daten zu verbessern, das Bewusstsein zu wecken, die Einstellungen zu ändern und die Opferunterstützung und den Zugang zu Gerechtigkeit zu verbessern. Diese Ziele werden durch den EU-Beitritt und die Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul, die Opferrechtsrichtlinie und die Gesetze über europäische Schutzaufträge erreicht. Die Strategie umfasst die Einführung von Sensibilisierungskampagnen, die Einrichtung einer multidisziplinären Task Force von Eurostat zur Durchführung einer EU-weiten Prävalenzerhebung über geschlechtsspezifische Gewalt und im Jahr 2017 wird EIGE einen Messrahmen für Gewalt an Frauen für die Geschlechter umsetzen Gleichstellungsindex, um gemeinsame Definitionen und harmonisierte Indikatoren in der EU-28 zu unterstützen.

Neben der Vorbereitung für die Ratifizierung des Übereinkommens von Istanbul, unternimmt die GD Justiz der Europäischen Kommission derzeit eine Reihe von Aktivitäten zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen.¹⁶

- ▶ Am 25. November 2016 startete Kommissarin Jourová die „fokussierten Maßnahmen zur Bekämpfung der Gewalt an Frauen“, um das Engagement für die Beseitigung aller Formen von Gewalt an Frauen und Mädchen weiter voranzutreiben und die Bemühungen in der gesamten Europäischen Union zu intensivieren und alle Beteiligten zu engagieren, kollektiv gegen Gewalt an Frauen kämpfen. (Europäische Kommission, 2016a)
- ▶ Eine Eurobarometer-Umfrage zur Haltung gegenüber Gewalt an Frauen wurde am 25. November 2016 veröffentlicht. (Europäische Kommission, 2016b)
- ▶ Die Kommission hat mehrere Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen zur Unterstützung transnationaler Basisprojekte zur Verhütung von Gewalt an Frauen oder zur Unterstützung ihrer Opfer, einschließlich einer neuen Aufforderung im Jahr 2017, veröffentlicht.
- ▶ Weitere Maßnahmen waren eine Konferenz über geschlechtsspezifische Gewalt unter der maltesischen Präsidentschaft im Jahr 2016 und Pläne für zwei Seminare über Gewalt an Frauen zu Maßnahmen in den Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen oder zur Unterstützung der Opfer im Rahmen des Programms des gegenseitigen Lernens. Die Kommission hat eine Social Media Kampagne mit der Botschaft „Say no! Stop Gewalt an Frauen“ ins Leben gerufen.
- ▶ Die Kommission hat mit der Erhebung vorhandener nationaler Daten über Gewalt an Frauen mit Eurostat begonnen, darunter Vergewaltigung, sexuelle Übergriffe und vorsätzliche Tötung. Eine neue europäische Prävalenzerhebung zur Ermittlung des Ausmaßes der geschlechtsspezifischen Gewalt ist auch geplant, und soll von nationalen statistischen Ämtern durchgeführt zu werden.

- ▶ Weitere Tätigkeiten umfassen eine größere Anstrengung zur Verbreitung bewährter Praktiken in den Mitgliedstaaten und zur Einbeziehung geschlechtsspezifischer Gewalt in andere Politikbereiche, z.B. in der GD Beschäftigung und der GD Gesundheit.

Als Arbeitsschutz- und Gesundheitsrisiko haben mehrere EU-Politiken die Bedeutung neuer Risikofaktoren im Zusammenhang mit sexueller und psychologischer Belästigung erkannt. Beispiele hierfür sind die Stellungnahme des Beratenden Ausschusses der Europäischen Kommission für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz „Gewalt am Arbeitsplatz“ (angenommen 2001) und der Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die „die Entstehung neuer Risikofaktoren, einschließlich Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle und psychische Belästigung“ hervorgehoben haben. Es gibt jedoch Bedenken, dass die Europäische Kommission ihre Verpflichtungen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Bewältigung der wachsenden psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz überdenkt. Ein Beispiel dafür ist das Fehlen einer neuen EU-Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz seit dem Ende der jüngsten Strategie im Jahr 2012, ein individuelleres Konzept für die psychische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und eine reduzierte Fokussierung auf den Arbeitsplatz.¹⁷

1.6 DAS ÜBEREINKOMMEN VON ISTANBUL

Das Übereinkommen des Europarates über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Übereinkommen von Istanbul) trat am 1. August 2014 in Kraft. Zum Zeitpunkt des Schreibens dieses Berichts war es von allen 27 EU-Mitgliedstaaten unterzeichnet und von 14 (Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Malta, den Niederlanden, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Spanien und Schweden) ratifiziert worden. Einige Mitgliedstaaten haben ihre Rechtsvorschriften bereits im Einklang mit dem Übereinkommen geändert, unter anderem durch die Einführung neuer Gesetze zum Stalking. Das Übereinkommen legt einen Rahmen für nationale Gesetze und Programme fest, um die Gewalt an Frauen durch ein integriertes Konzept zu verhindern und zu beenden, mit dem übergeordneten Ziel, sozial und kulturell bedingte Verhaltensweisen zu verändern. Es führt auch eine Reihe von Verpflichtungen für die Staaten ein, nach dem Sorgfaltsprinzip die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Gewalt an Frauen zu verhindern, zu untersuchen, zu bestrafen und zu lindern. Es wird auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen, und Programme zur Verhütung häuslicher Gewalt könnten auch den Arbeitgebern und dem Arbeitsplatz eine Rolle zuweisen.

Obwohl die Gewerkschaften in ganz Europa enttäuscht sind, dass das Übereinkommen bei der Festlegung von konkreten Maßnahmen für Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht

¹⁶ Informationen in einem Interview mit Emily Jarret, GD Justiz.

¹⁷ Interview mit Fabienne Scandella, Senior Researcher, verantwortlich für psychosoziales Risiko in Arbeitssicherheit und Gesundheit, ETUI.

weitergeht, insbesondere im Hinblick auf die Verhütung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz, wird die Konvention weithin als ein wichtigeres Mittel für eine bessere Gewaltprävention begrüßt.

- ▶ Artikel 12 des Übereinkommens legt eine Reihe von Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt an Frauen fest, die weitgehend interpretiert werden können, um Arbeitsplatzmassnahmen einzubeziehen, indem sie: „die Arbeitgeber, einschließlich derjenigen im privaten Sektor, ermutigen, die Beteiligung der Frauen an der Erwerbsbevölkerung zu fördern und zu fördern Die Politik anerkennen, dass Gewalt ein Hindernis für die Beschäftigung von Frauen ist.“ Auf institutioneller Ebene können Kampagnen genutzt werden, um sowohl den öffentlichen als auch den privaten Sektor in der Prävention zu mobilisieren, beispielsweise durch die Ausrichtung auf Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften (Hester & Lilley, 2014). Obwohl es keine spezifische Bezugnahme darauf gibt, wie Arbeitgeber und Gewerkschaften am Arbeitsplatz eine Rolle bei der Unterstützung der Opfer und bei der Verhütung von Gewalt an Frauen, einschließlich häuslicher Gewalt, spielen können, kann Artikel 12 weitgehend interpretiert werden, um Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitgeber zu ermutigen, „Frauen zu fördern“ Die Teilhabe an der Erwerbsbevölkerung und die Annahme von Maßnahmen, die anerkennen, dass Gewalt ein Hindernis für die Beschäftigung von Frauen ist „(Hester & Lilley, 2014, S. 19).
- ▶ Artikel 20 bezieht sich auf „allgemeine Unterstützungsdienste“, die Ausbildung und Unterstützung bei der Suche nach Beschäftigung beinhalten.
- ▶ Artikel 40 definiert die sexuelle Belästigung im Erwerbsleben nach der Definition in der EU-Richtlinie. Dazu gehört das „verbale, nonverbale oder körperliche Verhalten einer vom Opfer unerwünschten sexuellen Natur“ (Abs. 208), wo das fragliche Verhalten eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung schafft. Dies wird weiter erklärt: „Typischerweise werden die oben genannten Handlungen im Zusammenhang mit dem Missbrauch von Macht, Versprechen der Belohnung oder der Androhung von Repressalien durchgeführt.“ (Absatz 209)
- ▶ Nach Artikel 17 Absatz 1 sollten Richtlinien, Leitlinien und Selbstregulierungsstandards zur Verhütung von Gewalt an Frauen so ausgelegt werden, dass sie mehr private Unternehmen dazu ermutigen, Protokolle oder Leitlinien aufzustellen, wie zum Beispiel die Behandlung von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz. Ein Bericht für den Europarat zur Umsetzung von Artikel 17 betont: „Die Bedeutung der Gewerkschaften bei der Verhütung von Gewalt an Frauen auf der Tagesordnung muss ebenfalls anerkannt werden.“ Die Gewerkschaften können ein wichtiger Partner sein sowie ein Forum für den Gedankenaustausch und die Visionen über die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt aus der Perspektive des privaten Sektors (Morbeck, 2016, S. 20).
- ▶ Eine unabhängige Sachverständigen Stelle, GREVIO, wurde ernannt, um die Umsetzung des Übereinkommens zu überwachen. GREVIO wird die legislativen und sonstigen Maßnahmen der Vertragsparteien des Überein-

kommens bewerten und allgemeine Empfehlungen zu den Themen und Konzepten des Übereinkommens abgeben.¹⁸

Am 11. Mai 2017 verabschiedete der Europäische Rat zwei Beschlüsse zur Unterzeichnung des Übereinkommens von Istanbul. Diese beruhten auf zwei Vorschlägen, die von der Europäischen Kommission, die am 4. März 2016 erlassen wurde, für einen Beschluss des Rates über die Unterzeichnung / Abschluss des Übereinkommens von Istanbul im Namen der Europäischen Union (Europäische Kommission, 2016c und 2016d) angenommen wurden. Die Auffassung der Europäischen Kommission ist, dass ein breiter und aussagekräftiger Bereich dazu beitragen wird, die Koordination in der gesamten EU zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen zu stärken. Es wird allgemein angenommen, dass die Ratifizierung weitreichende Konsequenzen haben wird, unter anderem durch die Verpflichtung der EU, sicherzustellen, dass alle Mitgliedstaaten das Übereinkommen umsetzen und die Grundlage für die Festlegung von Maßnahmen auf EU-Ebene bilden (Freixes *Et al.*, 2016).

„Die Unterzeichnung des Konvents wäre starke politische Botschaft über das Engagement der EU zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen, der Kohärenz zwischen ihrem internen und externen Handeln sowie die Komplementarität zwischen nationaler und EU-Ebene und würde eine Stärkung ihrer Glaubwürdigkeit und Rechenschaftspflicht gegenüber ihren internationalen Partnern bedeuten. Es würde auch die Maßnahmen der EU gegen Gewalt an Frauen durch eine stärker koordinierte Herangehensweise und eine wirksamere Rolle in internationalen Foren stärken.“

(European Kommission, 2016d, S. 7)

Die Verpflichtung zur Ratifizierung des Übereinkommens wurde auch durch eine gemeinsame Erklärung der drei wichtigsten EU-Organen verstärkt, die auf der EU-Präsidentenkonferenz 2017 über EU-Antworten auf Gewalt an Frauen in Malta verabschiedet wurden (siehe Kasten 3).

¹⁸ GREVIO hat die ersten Überwachungsberichte von Österreich und Monaco im Jahr 2016 eingereicht und 2017 Berichte aus Albanien, Dänemark, Montenegro, der Türkei, Portugal und Schweden vorgelegt.

KASTEN 3: GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION, PARLAMENT UND RATSPRÄSIDENTSCHAFT, 2017¹⁹

Auf der EU-Ratspräsidentenkonferenz über EU-Reaktionen zu Gewalt an Frauen, die am 3. Februar 2017 in Malta stattfand, unterzeichneten die drei europäischen Institutionen (Europäische Kommission, Parlament und Ratspräsidentenkonferenz) eine Gemeinsame Erklärung, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden,

- ▶ Ratifizierung des Übereinkommens des Europarates über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Übereinkommen von Istanbul) für die Mitgliedstaaten, die dies noch nicht getan haben;
- ▶ Vollständige und wirksame Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul
- ▶ die Entscheidung über den EU-Beitritt zum Übereinkommen mit einem weiten Geltungsbereich abzuschließen; und
- ▶ In einem konstruktiven und offenen Dialog mit dem Ratsvorsitz, der Kommission und dem Europarat zu klären, dass die Definition von geschlechtsspezifischer Gewalt ist, die Frauen widerfährt, weil sie Frauen sind und das es einer bindenden Verpflichtung bedarf, dem ein Ende zu setzen.

Die drei europäischen Institutionen verpflichten sich zu Null-Toleranz zu Gewalt an Frauen und Mädchen.

Der EGB und die europäischen NGO sind der Auffassung, dass die Ratifizierung des Übereinkommens von Istanbul mit dem weitesten Ansatz möglich sein sollte. Eine Untersuchung, die vom feministischen Think Tank G5 + beauftragt wurde, argumentiert, dass die EU das Übereinkommen unterzeichnen und ratifizieren müsse, da es für große Teile des Übereinkommens zuständig sei, zum Beispiel nach Artikel 157 AEUV und in Bereichen wie sexuelle Belästigung, Beschäftigung und Beruf, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Schutz der Opfer, sexuelle Ausbeutung von Frauen und Kindern, Asyl und Migration, Mobilität aus Drittländern, grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Datenschutz. Verpflichtungen bestehen auch im Zusammenhang mit dem Schutz von Frauen, Mädchen und Kindern mit Behinderungen im Rahmen des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, denen die EU und ihre Mitgliedstaaten Vertragsparteien angehören. Die Studie von G5 + schlug auch vor, dass die EU eine Richtlinie verabschiedet, um sicherzustellen, dass das Übereinkommen von Istanbul Teil des Rechtssystems der Mitgliedstaaten wird, was eine

direkte Anwendbarkeit für den Fall ermöglicht, dass ein Mitgliedstaat die Richtlinie nicht umsetzt und auf Urteile des Gerichts zurückgreifen kann. (Freixes *et al.*, 2016)

Die Europäische Koalition zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen, die sich aus 26 europäischen NGO zusammensetzt, einschließlich des EGB, hat die EU aufgefordert, das Übereinkommen in die EU-Rechtsvorschriften vollständig zu ratifizieren und zu integrieren, und die Mitgliedstaaten müssen das Übereinkommen ratifizieren und vollständig umsetzen. Die Koalition hat auch die Förderung von nachhaltigen Dienstleistungen und die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Frauenrechtsorganisationen gefordert. Die Koalition ist der Auffassung, dass die Ratifizierung ein wichtiger Schritt für die EU bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen sein wird. (Siehe Kasten 4).

KASTEN 4: EUROPÄISCHE KOALITION GEGEN GEWALT AN FRAUEN UND MÄDCHEN

Die Europäische Koalition gegen Gewalt an Frauen und Mädchen fordert:

- ▶ Die EU-Mitgliedstaaten und der Rat der Europäischen Union sollen das Übereinkommen von Istanbul im Jahr 2017 und im weitesten Umfang der EU-Zuständigkeit wie möglich unterzeichnen und abschließen (ratifizieren).
- ▶ Das Europäische Parlament verabschiedet eine strikte Entschließung, die der EU-Schlussfolgerung zum Übereinkommen von Istanbul zustimmt.
- ▶ Die Europäische Kommission zur Entwicklung einer umfassenden EU-Strategie zur Verhütung und Bekämpfung aller Formen von Gewalt an Frauen, die von einem EU-Koordinator für VAWG koordiniert und überwacht wird.
- ▶ Die EU-Institutionen, um das Übereinkommen von Istanbul in den EU-Rechtsrahmen und den politischen Rahmen zu integrieren und einen einschlägigen und repräsentativen EU-Überwachungsrahmen festzulegen.
- ▶ Die EU-Mitgliedstaaten müssen das Übereinkommen von Istanbul ohne Vorbehalte ratifizieren und die notwendigen legislativen und politischen Änderungen einführen, um eine angemessene Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul zu gewährleisten, einschließlich der Gewährung einer nachhaltigen und angemessenen Finanzierung und der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Frauenrechtsorganisationen.

¹⁹ Siehe Pressemitteilung : <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20170206IPR61393/malta-joint-statement-european-institutions%E2%80%99-call-for-action>

ABSCHNITT 2: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

2.1 GEWALT UND BELÄSTIGUNG GEGEN FRAUEN AM ARBEITSPLATZ: EINE WICHTIGE UND (NEU) WIEDERAUFGETAUCHTE FRAGE AM ARBEITSPLATZ

Dieser Abschnitt behandelt die Rolle, die die Gewerkschaften bei der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz spielen. Hier werden die Erfolge, vielversprechende Praktiken und Herausforderungen, denen sich die Gewerkschaften gegenübersehen, beleuchtet, um zu ermitteln, was für künftige Gewerkschaftsverhandlungen wichtig sein könnte. Aufgeführt sind unter anderem auch Maßnahmen zur Bewältigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz von Führungskräften, Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie Gewalt und Belästigung durch Dritte wie Kunden oder Schüler. Der nächste Abschnitt, Abschnitt 3, erörtert die damit zusammenhängende Frage, wie die Gewerkschaften den Übergang der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz aufgegriffen haben.

Obwohl Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz keine neuen Fragen am Arbeitsplatz sind, haben eine Reihe von Dynamiken dazu beigetragen, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz größere Aufmerksamkeit geschenkt werden, weil sie im Zusammenhang stehen mit Frage der Gleichstellung der Geschlechter, der Arbeitssicherheit und der Gesundheit, insbesondere mit Blick auf ansteigende psychosoziale Formen der Gewalt am Arbeitsplatz. Dies ist eine positive Entwicklung des Mainstreaming; die Verschiebung des Fokus auf die Anerkennung von Gewalt und Belästigung als psychosoziales Risiko - und das das in den Politikbereichen Sicherheit und Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz behandelt werden muss - ist nicht ohne Probleme. Ein Anliegen, das von Frauen, die für diese Studien interviewt wurden, ausgedrückt wurde, ist, dass arbeitsschutz- und gesundheitsbezogene Maßnahmen nicht immer auf geschlechtsspezifische Formen von Gewalt und Belästigung hinweisen, weil das Thema oft in geschlechtsneutraler Sprache präsentiert wird. Dies ist relevant, da psychosoziale Risiken zu einem wachsenden Problem geworden sind und anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch die zunehmenden Druck-, Stress- und Unsicherheiten am Arbeitsplatz verschärft wurden und der Arbeitsmarkt in ganz Europa zunehmend durch Kasualisierung und prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Psychosoziale Formen der Gewalt sind gestiegen, wie z. B. die Veränderung der Arbeitsmuster und der zunehmende Arbeitsdruck sowie die diversen prekären Beschäftigungsformen, die die ArbeiterInnen überproportional beeinflussen.

2.2 GESETZE UND POLITIK ZUR GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Gesetze und Politiken zur Bekämpfung und der Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz existieren in allen EU-Mitgliedstaaten, wo sie durch staatliche Programme, Strategien und nationale Aktionspläne umgesetzt werden. Eine überwältigende Botschaft der an dem EGB-Projekt beteiligten Gewerkschaften ist die Bedeutung eines starken Rechtsrahmens für die Gleichstellung der Geschlechter und den Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt, insbesondere bei der Festlegung spezifischer Verpflichtungen gegenüber den Arbeitgebern und der Gewährleistung, dass die Gewerkschaften sowohl in Konsultationen über Regierungspolitiken als auch in relevanten Verhandlungen ihre Stimme einbringen können. Ein Problem, das von den Gewerkschaften immer wieder betont wird, ist die Lücke in der gesetzgeberischen Berichterstattung für kleine Unternehmen und untypische Beschäftigungsformen, in denen Frauen überwiegend arbeiten.

Die derzeitigen Rechtsrahmen bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz in den elf Länderfallstudien sind in Anhang 1 aufgeführt. Sie zeigen, dass kürzlich verabschiedete Rechtsrahmen gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer Rechtsvorschriften beinhalten, die sich auf Wohlbefinden, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beziehen, während spezifische Chancengleichheit oder Antidiskriminierungsvorschriften Belästigung und sexuelle Belästigung thematisieren, da sie vor allem Frauen und andere Gruppen betreffen, die durch diese Rechtsvorschriften geschützt werden sollen. In den meisten Ländern wird Wohlbefinden und Chancengleichheit ähnlich definiert, sodass die Antidiskriminierungsgesetze die gleichen Definitionen benutzen. Einige Gesetze gegen Belästigung und Gewalt sehen für die Gewerkschaften klare Rollen vor, wie es zum Beispiel in Belgien und den Niederlanden der Fall ist, oder in der Arbeitsgesetzgebung in Slowenien und in dem Organgesetz 3/2007 in Spanien. Einige neuere Gesetze - zum Beispiel in Dänemark, Slowenien, den Niederlanden und Belgien - gehen auf gewisse psychosoziale Faktoren ein, die Stress und Belästigung verursachen, wie Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation.

In einigen Mitgliedstaaten werden die Bedingungen für TV auf sektoraler oder Arbeitsebene durch Gesetzgebung festgelegt, um sicherzustellen, dass wirksame Verfahren an Arbeitsplätzen festgelegt werden. Dies ist beispielsweise bei dem belgischen Gesetz über das Wohlbefinden vom 28. Februar 2014 der Fall, das den Arbeitgebern die Verantwortung der Prävention gibt und dies detailliert festlegt, z. B. wirksame

Verfahren unter der gemeinsamen Aufsicht des Arbeitgeber-ArbeitnehmerInnen Komitees zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit zu entwickeln, und durch die „Vertrauensperson“ am Arbeitsplatz. In Spanien sind auch in den Arbeitsplatzgleichstellungsplänen, die unter dem Organgesetz 3/2007 vorgesehen sind, Bestimmungen zur Verhütung sexueller Belästigung enthalten. Dennoch weisen die Gewerkschaften auf die mangelnde Anwendung in kleinen Unternehmen hin, wo die Mehrheit der Frauen arbeitet.

2.3 DATEN UND NACHWEISE

Eine(r) von sechs ArbeitnehmerInnen in Europa berichtet von Gewalttaten, Belästigung und unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit (Eurofound, 2015a). Daten aus den 2005-2010 European Working Conditions Survey zeigen, dass, obwohl körperliche Gewalt am Arbeitsplatz weniger geworden ist, andere Formen von Gewalt und Belästigung wie Drohungen, Einschüchterung, Mobbing und unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz weitgehend präsent sind (Eurofound, 2015b). Zunehmende Aufmerksamkeit sowie Untersuchungsergebnisse haben das wachsende Problem der psychischen Gewalt, insbesondere des Mobbing, sichtbar gemacht; Gewalterfahrungen, die die Gesundheit und das Wohlergehen der ArbeitnehmerInnen stark beeinträchtigen. (Eurofound & EU-OSHA, 2014). In der Tat sind psychologische Formen der Gewalt ein großes und immer weiterwachsendes Problem, wenngleich sie oft am Arbeitsplatz unsichtbar sind (ILO, 2016a, EU-OSHA, 2011, Eurofound, 2016). Die Datenerhebung für diesen Bericht, aus Material von Gewerkschaften und Umfragen, weist auf die erheblichen Probleme von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hin, was aber auch in den letzten Jahren zu einer gewerkschaftlichen Mobilisierung, Sensibilisierung und tariflichen Auseinandersetzungen geführt hat.

Anhang 2 ist eine Momentaufnahme von Daten (gesammelt in den 11 Länderfallstudien) aus jüngsten nationalen Umfragen, die dazu beigetragen haben, die verborgene Frage der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sichtbar zu machen. Diese Daten zeigen, dass die Schätzungen der Prävalenz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei 3% der ArbeitnehmerInnen in Belgien liegen, zwischen 4% und 20% bei den ArbeitnehmerInnen in Dänemark und zwischen 16% und 20% in Frankreich. Eine TUC (2016) Umfrage zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in Großbritannien stellte fest, dass mehr als die Hälfte aller Frauen und fast zwei Drittel der Frauen im Alter von 18 bis 24 Jahren sagten, sie hätten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. In einer Befragung von Frauen von der britischen Universität und der Hochschule (UCU) im Jahr 2016 über sexuelle Belästigung im Universitäts- / Hochschulsektor berichteten 54% über eine persönliche Erfahrung einer oder anderen Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Von Interesse ist, dass die TUC- und UCU-Umfragen zeigten, dass viele Frauen dem System nicht vertrauten, hatten Angst vor Vergeltung und / oder Verlust von Karriereförderung und Promotion-Chancen, nur sehr wenige berichteten einem Gewerkschaftsvertreter von sexueller Belästigung. Vor allem

junge Frauen, zum Beispiel Akademikerinnen in prekären Arbeitsverhältnissen, waren sehr anfällig für sexuelle Belästigung. Einige Frauen in der UCU-Umfrage sprachen darüber, wie sie sich verändert haben, z. B. wie sie sich anziehen und sich am Arbeitsplatz verhalten und wie sexuelle Belästigung ihr Leben und ihre Karriere zerstört hat. Eine Umfrage in Irland belegt, dass die Zahl der Fälle von Mobbing von Krankenschwestern und Hebammen in den vergangenen vier Jahren um 14% gestiegen war, und 6% der Befragten gaben an, dass sie täglich gemobbt wurden (INMO, 2014). Dies wurde weitgehend auf mehr Stress und Druck am Arbeitsplatz sowie auf Personalabbau zurückgeführt.

Fälle von sexueller Belästigung an öffentlichen Orten sind auch in den jüngsten Erhebungen dokumentiert, was darauf hindeutet, dass dies ein wachsendes Problem für die Sicherheit und Mobilität von Frauen ist, wie zum Beispiel bei der Fahrt zum Arbeitsplatz oder dem Zugang zu sicheren Räumen. In einer offiziellen Umfrage in Deutschland hatten 52,2% der befragten Frauen sexuelle Gewalt und Belästigung im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich erlebt (BMFSFJ, 2003). Eine Befragung über sexuelle Belästigung an öffentlichen Orten durch die End Violence against Women-Koalition (EVAW, 2016) ergab, dass 85% der Frauen im Alter von 18-24 Jahren sexuelle Belästigung und/oder unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit an öffentlichen Orten erlebt hatten und 45% unerwünschte sexuelle Erfahrungen gemacht hatten wie sexuelle Berührungen.

In Bezug auf Gewalt von Seiten Dritter reichen die Schätzungen von 2% bis 23% aller ArbeitnehmerInnen; Die Zahl steigt auf 42% derjenigen, die in direktem Kontakt mit der Öffentlichkeit arbeiten, viele von ihnen sind Frauen (EPSU *et al.*, 2013). Eine Gewerkschaftsbefragung in Bulgarien stellte fest, dass über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im Transportsektor Gewalt von Passagieren erlebt hat (FTTUB, 2010). Gesundheitspersonal ist eine weitere Gruppe, die in Bulgarien eine hohe Rate von Gewalt von Seiten Dritter verzeichnet (CITUB, 2003), Und im Bildungssektor in Dänemark gab es eine 50%ige Erhöhung von körperlicher Gewalt ausgeübt von Schülern an Lehrern. (Dänische Lehrerorganisation, 2015). Im Hotel- und Gaststättengewerbe stellte eine Umfrage von 3F fest, dass 24% der ArbeiterInnen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, vor allem von Kunden, erlebt hatten. Der niederländische Working Conditions Survey 2011 (TNO / CBS, 2011) stellte fest, dass 24% der ArbeitnehmerInnen mindestens einmal einer gewissen Art von Gewalt von Personen wie Kunden, Studenten und Passagieren ausgesetzt waren.

Nach der Befragung der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA, 2014) hat Dänemark in Europa eine der höchsten gemeldeten sexuellen Belästigungsraten, wobei 80% der befragten Frauen sagten, dass sie im Laufe ihres Lebens sexuell belästigt worden sind (nicht unbedingt am Arbeitsplatz) und 37% hatten sexuelle Belästigung im Vorjahr erlebt. Die Analyse der FRA-Umfrage des niederländischen Instituts für Gleichstellungsfragen und Frauengeschichte, ATRIA (Römkens *et al.*, 2016) stellte fest, dass in den Niederlanden 78% der Befragten sexuelle Belästigung (nicht nur am Arbeitsplatz)

erlebt hatten. Im Vergleich dazu ist der EU-Durchschnitt 55%. Dort waren 26% der Befragten Opfer von Stalking, im Gegensatz zum EU-Durchschnitt von 18%.

Einige Gewerkschaften sind äußerst beunruhigt über steigende sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die geringe Rate von Betroffenen, die es melden, dass sie versuchen, Umfragen durchzuführen, um sie als Beweisbasis für Verhandlungen mit Arbeitgebern zu verwenden. Dies war der Grund für die jüngsten TUC- und UCU-Erhebungen zur sexuellen Belästigung im Jahr 2016. Im Jahr 2017 startete die CSC-Alimentation et Services Union in Belgien, die ArbeiterInnen in weiblich dominierten Arbeitsplätzen in den Bereichen Reinigungs-, Dienstleistungs-, Gastronomie- und Heimhilferegulierung organisiert, eine Umfrage, deren Ergebnisse Mitte 2017 veröffentlicht werden. Eine ETF-Befragung europaweit von ArbeitnehmerInnen im Transportsektor wird im Mai 2017 veröffentlicht. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Dänemark ist Gegenstand einer neuen Untersuchungsstudie von Professor Anette Borchorst, Universität Aalborg, mit der Beteiligung mehrerer Gewerkschaften.

2.4 NEUE FRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein ernstes Problem, das weitreichende Auswirkungen auf die Opfer und Auswirkungen auf den gesamten Arbeitsplatz haben kann. Gemeinsam mit den Arbeitgebern haben wir die Mittel, um es effektiv durch Tarifverträge anzugehen.“

(Montserrat Mir, Confederal Secretary, EGB)

Wie bereits erwähnt, sind Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, keine neuen Probleme. Allerdings haben einige neue Themen in den letzten Jahren, einschließlich der Fokussierung auf eine breite Perspektive der „Welt der Arbeit“, dazu beigetragen, sowohl den Fokus als auch die Aufmerksamkeit auf Gewalt und Belästigung zu lenken, vor allem, wie sie sich auf ArbeitnehmerInnen auswirken.

GEWALT UND BELÄSTIGUNG VON SEITEN DRITTER

In einigen Sektoren stellt die Arbeit mit Kunden ein höheres Gewaltisiko für ArbeitnehmerInnen dar, wie zum Beispiel bei Nachtdienstleistungen in Bars und Cafés, in denen Alkohol verbraucht wird, und an Orten, an denen Strafjustiz oder Polizeiarbeit durchgeführt wird oder auch bei Notfall-First-Responder-Einsätzen, wo Geld oder verschreibungspflichtige

Medikamente im Spiel sind, wo Pflege- oder Bildungsdienstleistungen zur Verfügung gestellt werden, und wo die Arbeit in isolierten oder an mobilen Orten oder außerhalb der normalen Arbeitszeiten durchgeführt wird. ArbeitnehmerInnen im Transportwesen sind oftmals Gewalt von Seiten Dritter ausgesetzt. Betroffen sind vor allem BusfahrerInnen, Ticketkollektoren, Dirigenten und Stewardessen; Personen, die in überwiegend weiblichen Berufen arbeiten, Ladenassistenten, Bar- und Restaurantangestellte, Lehrkräfte, Pflegekräfte und Sozialbetreuer. Gewerkschaften des öffentlichen Diensts berichten, dass in einigen Sektoren, wie bei der sozialen Betreuung von älteren Menschen, behinderten Menschen und Menschen mit psychischen Problemen, Aggression von Seiten der Dienstanwender alltäglich geworden ist. Ein Mangel an Personal kann zu aggressivem Verhalten beitragen, vor allem, wenn Service-Nutzer komplexe Bedürfnisse haben, die nicht erfüllt werden. Im Gesundheitssektor, wo Sparmaßnahmen zu Personalkürzungen und geringerer Dienstleistungsqualität geführt haben, hat sich sowohl die Anzahl als auch die Schwere der Gewaltvorfälle am Arbeitsplatz erhöht.

▶ In Dänemark werden steigende Belästigungen auf ein aggressiveres Arbeitsumfeld und die Zunahme der Zahl der Patienten mit psychischen - und Suchtproblemen (dänische Krankenpfleger Organisation, 2015) zurückgeführt. Neue staatliche Ausgaben, die 21 Millionen Kronen für 2015-2018 betragen, wurden der Verhütung von Gewalt gegen Krankenhauspersonal zugewiesen. Allerdings ist ein großer Teil der Finanzierung bereits ausgegeben worden, und die Gewerkschaft glaubt, dass zusätzliche Ressourcen benötigt werden, um mit diesem wachsenden Problem umzugehen.

▶ Die FOA-Gewerkschaft Gesundheits- und Sozialfürsorge und die dänische Krankenpfleger Organisation hielten am 29. Mai 2012 eine gemeinsame Konferenz, um zu diskutieren, wie man mit dem Problem der Gewalt in der psychiatrischen Versorgung umgehen kann. Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass ein erhöhter Arbeitsdruck, das Risiko der Arbeit allein und der Mangel an Personal zu dem Problem beigetragen haben. Seit 2012 sind fünf Krankenschwestern von Patienten in psychiatrischen Pflege- und Behandlungseinrichtungen getötet worden. Die Gewerkschaften glauben jedoch, dass dem Problem wenig Vorrang eingeräumt wird. Vor kurzem, als ein männlicher Polizeibeamter getötet wurde, drückten fast alle Politiker und der Premierminister ihre Sympathie aus und verurteilten öffentlich das Verbrechen. Die FOA-Gewerkschaft versuchte zu hinterfragen, warum die Tötungen der Mitarbeiter im Gesundheitswesen nicht die gleiche politische Aufmerksamkeit erhalten haben. Die FOA glaubt, dass die Arbeit als Beamter in einem weiblich dominierten Bereich nicht so wichtig oder prestigeträchtig gesehen wird wie die Arbeit in einem männlich dominierten Berufsfeld, obwohl es genauso gefährlich sein kann.

▶ Die Untersuchungen der nordischen Gewerkschaften über sexuelle Belästigung im Hotel-, Gaststätten- und Tourismusbereich (HRCT, 2015) decken erhebliche Probleme auf, insbesondere über die sexuelle Belästigung von

Frauen von Seiten Dritter, vor allem auch junger Frauen in unsicheren Arbeitsverhältnissen. In der Tourismusbranche, wo Alkoholkonsum, Trinkgeldkultur, unregelmäßige Arbeitszeiten und die Vorstellung herrschen, dass der Kunde immer Recht hat und dass Belästigung Teil des Jobs ist, dies alles fördert eine Kultur der Belästigung von Dritten. Die Untersuchung weist auf die Schlüsselrolle hin, die die Sozialpartner einnehmen könnten, um die endemische sexuelle Belästigung in der Branche zu bekämpfen.

- ▶ Die Lehrgewerkschaften in Irland haben mit Arbeitgebern darüber gesprochen, wie man dem Mobbing und sexueller Belästigung in Schulen wirksam entgegengeht. Zum Beispiel nahmen die Lehrgewerkschaften an dem Anti-Mobbing-Forum und einer Anti-Mobbing-Arbeitsgruppe teil, die im Jahr 2012 vom Department of Education and Skills und dem Department of Children and Youth Affairs gegründet wurde. Eine öffentliche Konsultation mit den Stakeholdern und der breiteren Bevölkerung brachte einen neuen Anti-Mobbing- Aktionsplan hervor, der besonderes Augenmerk auf homophobes Mobbing und sexualisierte Formen des Mobbings legte.

- ▶ Ein EGBE-EFEE-Projekt hat die Lehrer-Gewerkschaften und die Arbeitgeber im Bildungsbereich unterstützt, um in ihren nationalen sozialen Dialogstrukturen bei der Verringerung und Verhütung von Gewalt und Belästigung von Seiten Dritter (EGBE-EFEE, 2012) aktiver zu werden. Das Projekt unterstützte das Einbringen von Gewalt und Belästigung von Seiten Dritter in die Verhandlungen von Tarifverträgen im Bildungssektor Außerdem unterstützte es Lehrgewerkschaften und Arbeitgeber im Bildungssektor bei der Schaffung von Strategien für Gesundheit und Sicherheit an Schulen, im Besonderen auch zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt von Seiten Dritter. Die Ergebnisse des Projekts bezeugen Kreativität und mehr Wissen seitens der Lehrgewerkschaften und Arbeitgeber im Bildungsbereich bezüglich von Strategien und Good-Practice-Beispielen, wie man Gewalt von Seiten Dritter verhindert, damit umgeht und letztendlich angeht. Das Projekt trug auch zur Verbreitung der sektorübergreifenden Leitlinien in Bezug auf Gewalt von Seiten Dritter bei und brachte einen Leitfaden für den Bildungssektor heraus, wie man Gewalt verhindern und mindern kann.

KASTEN 5: MULTISEKTORALE LEITLINIEN ZUR BEKÄMPFUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG VON SEITEN DRITTER AM ARBEITSPLATZ

Die Sozialpartner aus den Bereichen Handel, Privatsicherheit, Kommunalverwaltung, Gesundheit und Bildung haben sich auf „Sektorübergreifende Leitlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von Dritten am Arbeitsplatz“ geeinigt. Die Leitlinien wurden am 16. Juli 2010 von den europäischen Sozialpartnern (EGÖD, UNI Europa, EGBE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS, 2013) unterzeichnet. Die Leitlinien wurden erstellt, um der wachsenden Besorgnis um die Auswirkungen der Gewalt von Seiten Dritter auf die Gesundheit und die Würde der ArbeitnehmerInnen gerecht zu werden, sowie die ökonomischen Auswirkungen durch Verlust von Arbeitstagen durch Krankheit, Moral am Arbeitsplatz oder häufiger Arbeitsplatzwechsel zu berücksichtigen. Darüber hinaus stellen die Sozialpartner fest, dass Gewalt von Seiten Dritter zu einem Umfeld führen kann, das nicht ungefährlich ist und die Öffentlichkeit und Dienstleistungsnutzer stark verunsichern kann und damit einen negativen sozialen Einfluss hat. Die Richtlinien weisen auf verschiedene Studien hin, die zeigen, dass zwischen 2% und 23% aller ArbeitnehmerInnen Gewalt von Seiten Dritter erlebt haben. Wegen der Konzentration der weiblichen ArbeitnehmerInnen in den Sektoren, in denen der Kontakt zur Öffentlichkeit zentral ist, werden Frauen häufiger mit Gewalt von Seiten Dritter konfrontiert als Männer.

In den Leitlinien werden die praktischen Schritte festgelegt, die von Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und ihren Vertretern / Gewerkschaften ergriffen

werden können, um Probleme der Gewalt und Belästigung von Seiten Dritter zu verhindern und zu mildern. Diese Schritte spiegeln nicht nur die in der Branche entwickelten Best Practice wider, sondern definieren auch gemeinsame Ansätze zur Gesundheit und Sicherheit. Sie bauen auch auf den bestehenden Verpflichtungen der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen im Bereich Gesundheit und Sicherheit auf. Insbesondere sind die Arbeitgeber auch verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen und / oder ihre Vertreter in allen Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu konsultieren.

Der gemeinsame Evaluierungsbericht über die Folgemaßnahmen zur Umsetzung der sektorübergreifenden Leitlinien (EPSU-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE-EGBE-EFEE-CoESS, 2013) enthält Beispiele dafür, wie sie im Rahmen von Projekten, Kampagnen, in Sensibilisierungsaktionen und konkreten Fällen eingesetzt und gefördert wurden. Beispiele hierfür sind die Unterzeichnung einer Vereinbarung über Gewalt von Seiten Dritter in der örtlichen und kommunalen Regierung in Dänemark, eine Informations- und Sensibilisierungskampagne in Finnland sowie Seminare und Schulungen in Deutschland, Frankreich, Tschechien, den Niederlanden, Lettland und Großbritannien. Es wurden eine Reihe von Problemen identifiziert, wie zum Beispiel die geringe Kenntnis über- und das Verständnis von Gewalt, Kürzungen der öffentlichen Ausgaben, unzureichende Ressourcen und die Notwendigkeit spezifischerer detaillierter

Richtlinien für einige Sektoren wie Gesundheit. Einige EGÖD-Mitgliedsorganisationen in der Kommunalverwaltung haben erklärt, dass sie bereit seien, über die Richtlinien hinauszugehen und eine Vereinbarung abzuschließen. Die ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Sektor unterstrichen auch die Probleme, die mit Sparmaßnahmen verbunden waren, die das Potential der Gewalt von Seiten Dritter noch vergrößert haben. Die Evaluierung machte auch eine Reihe von

Vorschlägen, einschließlich weiterer Untersuchungen, eine Tarifvereinbarung über Gewalt von Seiten Dritter und die weitere Umsetzung des Abkommens durch Programme des sektoralen sozialen Dialogs. Der Abschlussbericht empfahl zusätzliche Schritte, einschließlich von Verhandlungen der Tarifpartner zur Umsetzung der Leitlinien und mehr finanzielle Unterstützung durch die Europäische Kommission für nationale Projekte.

FAHRT VON UND ZU DER ARBEIT

Das Risiko, das Arbeitnehmerinnen Gewalt auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit auf dem Nachhauseweg erfahren ist neu in „Welt der Arbeit“ und betrifft vor allem die, die Spät- oder Frühschichten arbeiten, einschließlich jener, die nachts wegen der späten Öffnungszeiten im Einzelhandel arbeiten. Im Vereinigten Königreich ist die Freiheit von der Angst-Kampagne, die von der Einzelhandelsgewerkschaft, USDAW, organisiert wird, ein gutes Beispiel für Verhandlungen, um die Sicherheit von weiblichen Ladenarbeitern auf ihrem Weg zu und von der Arbeit spät in der Nacht oder am frühen Morgen zu gewährleisten.

Eine USDAW-Umfrage zum Thema zeigte dem Management, dass es gemeinsam angegangen werden musste. Konkrete Vereinbarungen geben den Frauen die Zeit, ihre Autos sofort nach Ladenschluss von dem weit entfernten Parkplatz vor die Ladentür zu holen, Ein weiteres Beispiel ist die Montage einer lauten Glocke am Mitarbeitereingang, damit die Mitarbeiterinnen, die in den frühen Morgenstunden kommen, gehört und sofort eingelassen werden. Früher standen sie manchmal bis zu zwanzig Minuten draußen, weil niemand sie gehört hatte. In einem Fall brachten die Gewerkschaftsvertreter einen Manager dazu, den Weg vom lokalen Bahnhof bis zur Arbeit zu begehen, damit er versteht, wie es für Frauen ist, diesen Weg um 22Uhr abends zu machen. Es wurde dann vereinbart, dass Frauen ihre Schichten ändern konnten, wenn sie um ihre Sicherheit besorgt waren. Weitere Beispiele es Parkgelände zu beleuchten, bis die MitarbeiterInnen die Räumlichkeiten verlassen haben; oder auch früher Schichtschluss, um den letzten Bus nach Hause noch zu erreichen.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT ALS ARBEITSSCHUTZ- UND GESUNDHEITSPROBLEM

Wie wir gezeigt haben, werden Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zunehmend als Arbeitsschutz- und Gesundheitsrisiko verstanden, mit negativen Folgen für das physische und psychologische Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen und als Kernsicherheits- und Gesundheitsproblem in Berufsrisikobewertungen und Präventionsprogrammen (EU-OSHA, 2011). Dies hat den Gewerkschaften geholfen, Fragen von Gewalt und Belästigung in die Arbeitsplatzpräventionsprogramme zu integrieren. Widrige Arbeitsbedingungen werden zunehmend als berufsbedingte Risiken definiert, die durch

berufliche Risikobewertungen und Präventionsprogramme angegangen werden sollen. In Belgien werden zum Beispiel sexuelle Belästigung und Gewalt als psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz im Rahmen des Gesetzes über Wohlbefinden am Arbeitsplatz von 2014 behandelt. Im Rahmen des Gesetzes können Stress, psychische Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für ArbeitnehmerInnen entstehen, die einem Aspekt des Arbeitsumfeldes oder dem Verhalten ausgesetzt sind, über das der Arbeitgeber eine gewisse Kontrolle hat (z. B. Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, oder zwischenmenschliche Beziehungen).

Obwohl die Integration von geschlechtsspezifischer Gewalt für arbeitsschutz- und gesundheitsbezogene Initiativen eine gewisse Herausforderung darstellt, haben einige Gewerkschaften erhebliche Anstrengungen unternommen, um geschlechtsspezifische Gewalt in arbeitsschutz- und gesundheitsbezogenen Maßnahmen zu berücksichtigen, insbesondere durch die Aufnahme psychosozialer Risiken in Risikobewertungen und in der Unternehmenspolitik.

► Die Gewerkschaften in den Niederlanden sehen einen möglichen Weg, um Gewalt und Belästigung in gemeinsamen Arbeitgeber-Gewerkschaftsverhandlungen anzugehen, durch die Vereinbarung von „Gesundheits- und Sicherheitskatalogen“, die rechtlich bindend sind. Im Rahmen des Sozial- und Wirtschaftsrats sind die Sozialpartnervertreter auf Sektor- oder Unternehmensebene verpflichtet, sich auf detaillierte Politiken zu einigen, und ihre Vereinbarungen werden in einem Gesundheits- und Sicherheitskatalog festgehalten. Sie beeinflussen auch die Arbeit der Arbeitsaufsichtsbehörde. Einige Kataloge wurden mit konkreten Anleitungen zu Gewalt und Belästigung erstellt. Beispiele hierfür sind auch Kataloge im Dienstleistungssektor, wie Apotheker, Taxis und Tankstellen sowie für Berufsschulen, Rettungsdienste, Banken, Versorgungsunternehmen und verschiedene staatliche Institutionen. Allerdings haben die Gewerkschaften, die für die Fallstudie untersucht wurden, darauf hingewiesen, dass in dieser Arbeit sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt in den Sicherheitskatalogen selten angesprochen werden.

► Die TUC Gender Sensitivity Checklist bietet Leitlinien für die Einbeziehung einer breiten Palette von Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich Gewalt an Frauen und sexuelle Belästigung an. Diese Checkliste wird derzeit aktualisiert und es wird davon ausgegangen, dass der

Verhütung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz größere Priorität eingeräumt wird.

- ▶ Das Frauengesundheits- und Sicherheits-Workshop-Toolkit, das vom schottischen Gewerkschaftsbund (STUC) erstellt wurde, beinhaltet eine Liste von Gefahren vor, die Frauen am Arbeitsplatz begegnen. Das Toolkit zeigt, dass Diskriminierung von Frauen andere Sicherheitsrisiken erhöhen kann. Niedrige Bezahlung und Einkommen, die Belastung der Betreuung Anderer oder häusliche Gewalt; dies alles kann zu mehr Stress am Arbeitsplatz führen; Frauen, die alleine arbeiten, oder auf Nachtschichten, fühlen sich unter Umständen noch unsicherer. „Die Anleitung zeigt, dass die gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätze für Frauen sicherer sind und dass Gewerkschaftsvertreter, die sich um Sicherheit oder Gleichstellung kümmern, eine Schlüsselrolle bei den Verhandlungen über bessere Gesundheit und Sicherheit für die ArbeitnehmerInnen spielen. Gewalt an Frauen ist eins der Themen, die das Toolkit aufgreift. Es umfasst eine Art Modell-Politik und Checkliste, um Gewerkschaftsvertretern dabei zu helfen, mit häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz umzugehen. Zusätzlich gibt es auch noch eine Checkliste über sexuelle Belästigung.
- ▶ Ein ähnlicher Ansatz wurde von der italienischen Konföderation CISL in einer Broschüre aufgegriffen, die einen geschlechtsspezifischen Ansatz für Sicherheit und Gesundheit hat, einschließlich psychosoziale Risiken und arbeitsbedingten Stress, einen geschlechtsspezifischen Ansatz für Unternehmensrisikobewertungen und einen zehn-Punkte-Plan für ArbeitnehmerInnen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (auf der Grundlage von Legislative Decree 81/08). Die Verlagerung des Schwerpunkts auf Arbeitsschutz- und Gesundheit hat es den Gewerkschaften ermöglicht, Gewalt an Frauen auf allen Ebenen und in der gesamten Gewerkschaftspolitik zum Thema zu machen.
- ▶ „Training der Gewerkschaftsvertreter zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz“, ist ein Projekt der slowenischen Konföderation ZSSS und wird von der Krankenversicherungsanstalt in Slowenien kofinanziert. Es wurde 2013-2014 durchgeführt, um die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz zu verbessern und die Anzahl Arbeitsplätze mit einem gewählten Gewerkschaftsvertreter für Sicherheit zu erhöhen. Die Gewerkschaft bietet Gewerkschaftsvertretern ein professionelles Training in diesem Bereich an und hat auch ein E-Netzwerk für sie eingerichtet. Für die ZSSS ist dieses Netzwerk wichtig, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Zukunft zu bekämpfen. Ein weiteres Projekt, das gemeinsam von ZSSS und der wichtigsten Krankenversicherungsanstalt betrieben wird, untersucht Wege zur Verringerung der Abwesenheit am Arbeitsplatz. Das Projekt hat Arbeitnehmervertreter ausgebildet, um Gesundheit und Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen einzuschätzen zu können und gute Beziehungen zwischen den Kollegen am Arbeitsplatz zu fördern. Es hat auch psychosoziale Risiken und Gewalt am Arbeitsplatz untersucht. Belästigung und Gewalt am

Arbeitsplatz wurden als ein bedeutendes Problem erkannt. Workshops wurden mit dem Krankenversicherungsinstitut und mit Experten, darunter auch aus den US, abgehalten. Das Projekt hat dazu beigetragen, die Fehlzeiten zu reduzieren, und die Versicherungsgesellschaften haben festgestellt, dass sich ihre Investition in dieses Projekt viermal auszahlt hat.

„Belästigung und Gewalt sind ein Arbeitsplatzrisiko ... Wir haben versucht, herauszufinden, was falsch ist und warum Menschen der Arbeit fernbleiben, und wir schauen, wie Gesundheit und Wohlbefinden verbessert und Gewalt am Arbeitsplatz verhindert werden können. In der Praxis fanden wir, dass die Belästigung von vielen Teilnehmern als bedeutsames Thema genannt wurde.“

(Andreja Poje, Exekutivsekretärin, Ökonomie und Chancengleichheit, ZSSS)

- ▶ Die dänische Strategie für Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen bis 2020 wurde im Jahr 2011 in Abstimmung mit den Sozialpartnern vereinbart. Die Strategie geht davon aus, dass eine gute psychologische Arbeitsumgebung für Gemeinden, Unternehmen und Einzelpersonen wichtig ist, und kann auch Produktivität und Effizienz steigern und die Fehlzeiten bei den Mitarbeitern reduzieren. Leitlinien, die von der dänischen Arbeitsweltbehörde in Abstimmung mit den Sozialpartnern erstellt wurden, waren eine Antwort auf die zunehmende Besorgnis über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Leitlinien mit dem Titel „Ein gutes psychologisches Arbeitsumfeld: Verhütung von sexueller Belästigung“ wurden 2016 an alle Arbeitgeber in Dänemark versandt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und den Arbeitgebern praktische Ratschläge zu geben, wie man damit umgeht. Die Gewerkschaften, die an der Ausarbeitung der Leitlinien beteiligt waren, wollten stärkere Regulierungsmaßnahmen einführen, in denen die Verpflichtungen für Arbeitgeber festgelegt sind.
- ▶ Eine weitere Ressource ist das Gesundheits- und Sicherheit Check Online Tool der niederländischen Arbeitsinspektionsbehörde. Es wurde im Jahr 2016 eingeführt, um ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsvertretern zu helfen, den Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beurteilen zu können. Es umfasst Checklisten zu psychosozialen Risiken und Arbeitsdruck, einschließlich „Mobbing, Einschüchterung, sexuelle Einschüchterung“ und „Gewalt von Seiten Dritter“. Dies ermöglicht es den Arbeitgebern, Gefahrenfelder zu identifizieren und eine

detailliertere thematische Überprüfung durchzuführen, um mit dem Problem umzugehen.

- ▶ In Italien hat die staatliche Agentur INAIL (Arbeitsschutz- und ArbeitnehmerInnen-Entscheidungsbehörde) ein Netzwerk von „Mobbing- und Stalking-Counters“ geschaffen, zur Unterstützung für ArbeitnehmerInnen, die gemobbt und belästigt worden sind. Einige Gewerkschaften haben auch Mobbing und Stalking Counters bereitgestellt. Siehe Kasten 6 unten auf Gewerkschaftsaktion, um Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen.

KASTEN 6: MASSNAHMEN DER UNION ZUR VERHÜTUNG UND BEKÄMPFUNG VON MOBBING AM ARBEITSPLATZ: DIE ROLLE DER „MOBBING- UND STALKING-COUNTER“

In Italien wird Mobbing als ein dringendes Gesundheits- und Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz anerkannt, und ein Problem, das zu physischen, psychischen Belastungen und Leiden führt. Es ist ein wachsendes Problem, das mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation und einem Anstieg der Arbeitsanforderungen verbunden ist. Mehrere Gewerkschaften sprachen über die wachsende Gefahr, dass Mobbing als geschlechtsneutrales Thema betrachtet wird, obwohl in der Praxis die Mehrheit der Opfer Frauen sind und Mobbing oft die Form sexueller Belästigung annimmt. Wie Mole (2012) argumentiert, werden die ArbeiterInnen nicht als sexualisierte oder geschlechtsspezifische Subjekte angesehen, dies dann beschränkt das Verständnis um Geschlechterdiskriminierung und der ungleichen Geschlechterverhältnisse. Interviews mit denen, die sowohl für den Mobbing-Counter der Regierung (Sportello Mobbing INAS) als auch für die von den Gewerkschaften UILPA und CGIL betriebenen Counters verantwortlich waren, sprachen von dem wachsenden Problem des Mobblings am Arbeitsplatz, einschließlich sexualisierter Formen. Insgesamt wird geschätzt, dass 80% der ArbeiterInnen, die die Mobbing-Counter kontaktieren, Frauen sind - viele sind Opfer von sexueller Belästigung oder häuslicher Gewalt.

Zusätzlich zu den Mobbing- und Stalking-Counters, die von der staatlichen Agentur INAIL (Arbeitsschutz- und Arbeitervergütungsbehörde) betrieben werden, haben die Gewerkschaften auch Mobbing- und Stalking-Counter im ganzen Land etabliert. Counters sind den ArbeitnehmerInnen oft besser zugänglich, wenn sie von Gewerkschaften bereitgestellt und geführt werden, weil den Gewerkschaften auch mehr Vertrauen geschenkt wird. Die Counters beraten, unterstützen, informieren und helfen bei informellen und formalen Beschwerden von Opfern

von Mobbing. Der ausgewiesene Mobbing- und Stalking-Counter in Neapel ist vorbildlich, wobei ein Netzwerk von Psychologen, Mediatoren, Rechtsanwälten und Polizisten darauf abzielt, Gewalt und Mobbing zu reduzieren. Laut Anna Letizia (Coordinamento donne Napoli, CISL) „spielt dieses Netzwerk eine pragmatische Rolle und durch das Netzwerk helfen sie uns zusammen mit kommunalen Sozialarbeitern, die bestmöglichen Entscheidungen für die Opfer zu treffen“. Der Counter wurde im Jahr 2010 gegründet und wird von Freiwilligen, Anwälten und Psychologen geführt. Er wird von einer energetischen und engagierten Polizistin geführt, die ein Netzwerk mit allen Bereichen - Gesundheit, Bildung, Sozialarbeit, Polizei, Rechtsanwälte, Gerichte - aufgebaut hat, um sicherzustellen, dass Dienstleister sich der Bedürfnisse von Frauen bewusst sind, die Gewalt erfahren haben. Der Counter befasst sich mit Gewalt an Frauen und Stalking (die Mehrheit der Fälle sind Frauen), und seine MitarbeiterInnen unterstützen und begleiten Frauen vor Gericht und helfen ihnen, Entscheidungen zu treffen. Seit 2010 wurden der Polizei etwa 100 Fälle gemeldet. Während offiziell recherchiert wird, erhalten die betroffenen Frauen von Anfang bis Ende Unterstützung. Der Neapel-Counter verbreitet Informationsblätter, weckt Bewusstsein und führt Training für RichterInnen durch.

An vielen großen Standorten und vor allem im öffentlichen Sektor bieten Mediatoren und Berater vertrauliche Beratungen und Unterstützung für Opfer von Belästigung an. In Belgien und den Niederlanden sieht die Gesetzgebung die Ernennung von Vertrauenspersonen am Arbeitsplatz vor, die die Unterstützung der Opfer von Gewalt gewährleisten. In Slowenien führte die Einführung des Dekrets 2009 zu Maßnahmen zum Schutz der Würde des/der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz im staatlichen Verwaltungsapparat zur Ernennung und Ausbildung von BeraterInnen am Arbeitsplatz. Bisher hat das Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit über 600 solche BeraterInnen zu diesem Zweck geschult, und der Leiter jedes öffentlichen Verwaltungsdienstes ist verpflichtet, die Rolle der Berater zu bekannt zu machen. Bei der Polizei und in der Armee wurden gute Praktiken in diesem Bereich konstatiert; Dies sind Sektoren, in denen in der Vergangenheit Beschwerden über sexuelle Belästigung gemacht wurden.

2.5 TARIFVERTRÄGE UND ARBEITSPLATZPOLITIKEN

Die im EGB-Projekt „Safe at Home, Safe at Work“ zusammengestellten Tarifverträge (TV) bezeugen die Vielzahl von Ansätzen zu Tarifverhandlungen, angefangen von Grundsatzklärungen und Anforderungen, die am Arbeitsplatz oder in sektoralen Politiken oder Vereinbarungen erarbeitet werden sollen, bis hin zu detailliertere Bestimmungen, die

unterschiedliche Elemente der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz definieren, der Festlegung von Präventionsprogrammen, Sensibilisierung, Arbeitsplatzprozessen und Arbeitgeberverantwortung sowie die Bereitstellung von psychologischen oder sonstiger Unterstützung für die Opfer. Einige TV konzentrieren sich auf alle Formen von Gewalt (physische, psychosoziale, sexuelle Belästigung), während andere nur das Problem der sexuellen Belästigung ansprechen. Oft wird das Thema aus der Geschlechterperspektive, d. h. als Teil der Gleichstellungsverhandlungen und der Gender Mainstreaming-Strategien gesehen, in Anerkennung der Tatsache, dass sexuelle Belästigung und Gewalt Diskriminierung und Verletzungen von Frauenrechten sind (EGB, 2014). Einige Vereinbarungen haben sich mit der Frage der Gewalt von Seiten Dritter befasst, vor allem in weiblich dominierten Sektoren.

Anhang 3 umfasst fast 120 Vereinbarungen und Arbeitsplatzpolitiken, die in den elf Länderfallstudien gesammelt wurden, von denen 80 Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren, wobei der Schwerpunkt auf sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liegt. Weitere 40 Vereinbarungen und Maßnahmen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz wurden gesammelt - sie werden im nächsten Abschnitt dieses Berichts erörtert. Eine Zusammenfassung wird nachstehend aufgeführt, einschließlich Beispiele für Good-Practice-Vereinbarungen und -Politiken, die in den elf Länder-Fallstudien identifiziert wurden.

Eine Analyse dieser Vereinbarungen zeigt eine Reihe unterschiedlicher Ansätze, der Gewerkschaften in ihren kollektiven Verhandlungen über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Diese neigen dazu, innerhalb eines oder mehrerer der folgenden drei Bereiche zu fallen:

- ▶ „Gleichstellung der Geschlechter / Geschlechtsdiskriminierung“: Im Rahmen der Gleichstellung der Geschlechter werden Gewalt und Belästigung in Vereinbarungen über die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, mit besonderem Augenmerk auf sexuelle Belästigung, integriert.
- ▶ Ein „integrierter Gleichstellungs- / Antidiskriminierungsansatz“: Hier werden Gewalt und Belästigung als Teil eines integrierten Gleichstellungs- / Antidiskriminierungsansatzes betrachtet, bei dem das Geschlecht nur eins der Gründe von Diskriminierung ist, andere Gründe sind Rasse, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter, etc.). Der Schwerpunkt liegt dabei auf diskriminierungsbedingter Belästigung, die eine oder mehrere dieser Gruppen betrifft.
- ▶ Ein „Würde/Schaden / Wohlbefinden am Arbeitsplatz Ansatz“: Gewalt und Belästigung sind Teil der Programme zu Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden, die für alle Arbeiter gelten. In den meisten Fällen wird Gewalt als psychosoziales Risiko betrachtet und auch auf sexuelle Belästigung Bezug genommen.

a) „Autonome Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner über Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz „(2007)“

Ein übergeordneter Rahmen für Gewalt und Belästigung, der auf eine große Anzahl von TV in ganz Europa Einfluss hat, ist das autonome „Rahmenabkommen über Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz 2007“ (nachstehend „Rahmenvereinbarung 2007 der Europäischen Sozialpartner“ genannt) Die europäischen Sozialpartner (BusinessEurope, EGB, CEEP und UEAPME) im Jahr 2007. Die Rahmenvereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze und alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von der Form des Arbeitsvertrages oder der Arbeitsbeziehung. Eine sinnvolle Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz findet sich in der Vereinbarung, die physische, psychologische und / oder sexuelle Dimensionen umfasst, sei es bei einmaligen Vorfällen oder systematischeren Vorkommensweisen. Es bemerkt, dass Gewalt unter Kollegen, zwischen Vorgesetzten und Untergebenen oder von Seiten Dritter (z. B. Kunden, Klienten, Patienten, Schülern) verübt werden kann und dass Belästigung und Gewalt von einem oder mehreren Führungskräften oder ArbeitnehmerInnen das Ziel haben kann, ein widriges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Der letzte gemeinsame Bericht der europäischen Sozialpartner über die Umsetzung des Abkommens zeigt, dass eine Reihe von nationalen und sektoralen Vereinbarungen sowie Rechtsvorschriften eingeführt wurden, um die ArbeitnehmerInnen vor Gewalt zu schützen, einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung (BusinessEurope, EGB, CEEP und UEAPME, 2011).

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele dafür, wie das Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner auf nationaler Ebene umgesetzt wurde.

- ▶ Seit der Unterzeichnung eines nationalen Abkommens im Jahr 2015, und nach zehn Jahren Verhandlungen, schenken Gewerkschaften und Arbeitgeber in Italien dem Thema Gewalt und Belästigung mehr Beachtung. Die von den drei Gewerkschaftsbünden (CGIL, UIL und CISL) unterzeichnete Vereinbarung und die Arbeitgeberorganisation (Confindustria) verabschiedeten die Definition und den Text des Rahmenabkommens der Europäischen Sozialpartner 2007 in einem Anhang. Dieser legt fest, dass die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf territorialer Ebene sich innerhalb von drei Monaten nach der Unterzeichnung treffen sollen, um Verfahren und Strukturen zur Unterstützung von psychologischen und rechtlichen Beratungen für Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz und Belästigung festzulegen. Eine der Vereinbarung beigefügte Erklärung kann auf Unternehmensebene direkt umgesetzt werden und zielt darauf ab, sicherzustellen, dass alle Unternehmen, darunter auch kleine, eine Erklärung unterzeichnen. So ist es Aufgabe des Unternehmens, eigene Verfahren und interne Erklärungen im Einklang mit dem Inhalt der Vereinbarung umzusetzen. Derzeit engagieren sich die Gewerkschaften in Diskussionen mit den Arbeitgebern und unterstützen Bewusstseinsbildung, um die Arbeitgeber von mittelständi-

schen und kleinen Unternehmen davon zu überzeugen, die Vereinbarung zu unterzeichnen. Auch sektorale und territoriale Vereinbarungen werden vereinbart. Beispiele dafür sind die jüngsten territorialen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, die 2016 in Vicenza und Sizilien unterzeichnet wurden. Sie beinhalten einen Dreijahresplan über positive Maßnahmen am Arbeitsplatz. Gewerkschaften erkennen, dass mehr auf Unternehmensebene getan werden muss, um den ArbeitnehmerInnen dabei zu helfen, Fälle von Gewalt und Belästigung zu melden. Einige Gewerkschaftsvertreter glauben, dass die Vereinbarung ein erster Schritt zur Umsetzung besserer Maßnahmen am Arbeitsplatz ist, einschließlich Sanktionen und Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt.

- ▶ Die französischen Sozialpartner haben am 26. März 2010 einen nationalen interprofessionellen TV „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ unterzeichnet und die Regierung hat am 23. Juli 2010 diese Vereinbarung durch einen Ministerbeschluss verlängert. Sie setzt das Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner 2007 um und ergänzt die am 2. Juli 2008 unterzeichnete nationale interprofessionelle Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz, die ihrerseits auf einer europäischen Rahmenvereinbarung beruht und am 23. April 2009 durch einen Ministerbeschluss bindend wurde. Die Vereinbarung ist verpflichtend für alle ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, und Gewerkschaften und Unternehmen sind eingeladen, „die Vereinbarung auf Unternehmensebene zu verabschieden, öffentlich zu erklären, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert werden und konkrete und angemessene Maßnahmen gegen Gewalt zu treffen.“ Darüber hinaus weist die nationale Vereinbarung auf eine Reihe von Maßnahmen hin, die auf Unternehmensebene Anwendung finden sollen, einschließlich eines Beschwerdeverfahrens, der Achtung der Vertraulichkeit, der Disziplinarstrafen, der Vermittlung und der Konsultation eines externen Sachverständigen. Es unterstreicht auch die Verantwortung des Arbeitgebers, zu intervenieren und geeignete Maßnahmen und Sanktionen unter Einbeziehung der Sozialpartner zu ergreifen.
- ▶ In Belgien hat das Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner 2007 das neue Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Leitlinien des Nationalen Arbeitsrats beeinflusst.
- ▶ In Dänemark ist die sexuelle Belästigung weitgehend als Problem des Arbeitsumfeldes angesprochen worden, und mehrere Vereinbarungen entsprechen dem Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner 2007. Die wichtigsten Arbeitsmarktorganisationen - der dänische Arbeitnehmerverband (DA) und der Gewerkschaftsbund (LO) - haben im Jahr 2008 eine Erklärung zur Umsetzung des EU-Rahmenabkommens über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz abgegeben. Die Sozialpartner im dänischen Staatssektor setzten die Vereinbarung im Rahmen des TV 2008 über Kooperations- und Beratungsausschüsse in staatlichen Sektoren und Institutionen um.

- ▶ Das Europäische Rahmenabkommen der Sozialpartner 2007 wurde ins Niederländische übersetzt und ist der von den niederländischen Sozialpartnern im November 2008 in der Nationalen Arbeitsstiftung vereinbarten Durchführungsempfehlung beigefügt. Es empfiehlt, dass die Partner sich in Tarifverhandlungen auf Sektor- und Unternehmensebene engagieren und ernsthafte Maßnahmen ergreifen, um Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen. Es heißt, es liegt im Interesse aller, den gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz zu fördern, da dies zum Erfolg eines Unternehmens und zur Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen beiträgt.
- ▶ Die slowenischen und bulgarischen Gewerkschaften haben nationale Rahmenvereinbarungen über Gewalt, Belästigung und Stress ausgearbeitet und damit das Rahmenabkommen der europäischen Sozialpartner über arbeitsbezogenen Stress (2004) und das Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) umgesetzt. In beiden Ländern haben sich die Arbeitgeber jedoch geweigert, die Vereinbarung zu unterzeichnen, und haben es vorgezogen, die europäischen Rahmenvereinbarungen durch Maßnahmen wie Seminare und Schulungsveranstaltungen, Sensibilisierungsmaterialien und Firmenmodellprozesse umzusetzen.

b) Nationale und sektorale Vereinbarungen und Arbeitsplatzmaßnahmen

In **Belgien** sind alle Arbeitsplätze gesetzlich verpflichtet, Richtlinien und Verfahren zur Bewältigung von Belästigung und Gewalt einzuführen. Der 1999 verabschiedete nationale TV zur Verhütung von Stress am Arbeitsplatz zwischen den Sozialpartnern und dem Nationalen Arbeitsrat (CCT Nr. 72 vom 30. März 1999) behandelt Gewalt und Belästigung. Verhandeln von Arbeitsplatzvereinbarungen liegt in der Verantwortung der Sozialpartner in jedem Unternehmen. In der Praxis haben die meisten Unternehmen spezifische Verfahren und Beschwerdemechanismen etabliert, einschließlich Aktionspläne für das Management von psychosozialen Risiken und die Ernennung von „Vertrauenspersonen“. Diese Arbeitsplatzpolitiken wurden durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern in den Arbeitsausschüssen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz („Präventionsausschüsse“) ausgehandelt. Darüber hinaus spielt das Nationale Komitee für Wohlbefinden („l'humanisation du travail“) eine wichtige Rolle bei der Unterstützung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene. Die EU-OSHA ESENER (2009) -Umfrage ergab, dass Belgien zusammen mit den skandinavischen Ländern die meisten Arbeitsplätze gegen Mobbing und Belästigung umgesetzt haben. Dabei sind mehr als 60% der belgischen Unternehmen beteiligt. Allerdings kontrollieren Gewerkschaftsverbände keine Vereinbarungen oder Politiken, die von den Sozialpartnern am Arbeitsplatz vereinbart wurden. Dies hat es schwierig gemacht zu erkennen, wie sexuelle Belästigung in Vereinbarungen und Politiken umgesetzt wurde.

In **Bulgarien** haben die meisten sektoralen Vereinbarungen in den letzten zehn Jahren Klauseln gegen Diskriminierung und / oder zur Verhütung von Gewalt und Belästigung enthalten, obwohl nur wenige sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz definieren oder Maßnahmen dagegen festlegen. Die drei wichtigsten Sektoren, in denen TV mit Good Practice zu diesem Thema abgeschlossen wurden, sind Gesundheit, Bildung und Verkehr, die auch die Sektoren sind, die das höchste Maß an Gewalt am Arbeitsplatz haben.

- ▶ Der Gesundheitssektor war der erste in Bulgarien, der Gewalt systematisch als Arbeitssicherheits- und Gesundheitsproblematik begriff und handelte, mit Fokus insbesondere auf Gewalt von Seiten Dritter in sektoralen TV und Gründung von Arbeitsschutzausschüssen am Arbeitsplatz. Als Ergebnis der Beteiligung Bulgariens an dem Gemeinsamen Programm zur Gewalt am Arbeitsplatz im Gesundheitssektor, mit der IAO, ICN, WHO und PSI (2010) nahm der Verband der Gesundheitsgewerkschaften (angeschlossen an CITUB) und der Medizinische Föderation (PODKREPA) an einer nationalen Umfrage und Seminaren über Gewalt am Arbeitsplatz im Gesundheitssektor teil. Diese Umfrage wiederum gab wichtige Impulse für die anschließenden Vereinbarungen über Gewalt am Arbeitsplatz.
- ▶ Die Föderation der Gesundheitsdienst-Gewerkschaften und die CITUB haben im Jahr 2004 erstmals Klauseln über Gewalt am Arbeitsplatz vereinbart, darunter die Einführung einer besseren Sicherheit in öffentlichen Räumen zur Verringerung der Gewalt von Seiten Dritter. Klauseln über Gewalt und Belästigung wurden seit 2006 in Vereinbarungen aufgenommen (unter Teil III des sektoralen TV über „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“). Dazu gehören Präventionsmaßnahmen, die gemeinsam zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgearbeitet werden sollen, und die Einrichtung von Ausschüssen zur Untersuchung und Behandlung von Beschwerden. Eine weitere Vereinbarung vom 14. Mai 2015 zwischen der bulgarischen nationalen Krankenversicherung und der Union der Beamten (PODKREPA) und der Föderation der Gesundheitsfürsorge-Gewerkschaften (CITUB) schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Würde und die Ehre der/s Arbeitnehmer/ in schützen und Maßnahmen ergreifen muss, um die moralische oder physische Verletzung des/der Arbeitnehmers/in zu verhindern (Art.6).
- ▶ Im Verkehrssektor wurden auf der Grundlage der von der FTTUB initiierten Langzeitkampagne spezifische Vereinbarungen über Gewalt an Frauen mit Arbeitgebern unterzeichnet. (Weitere Informationen über die FTTUB-Kampagne finden Sie in Feld 11 im nächsten Abschnitt.) Der TV von 2012-2014 im Verkehrssektor enthält ein spezielles Kapitel über „Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz und Gleichstellung der Geschlechter“, der gemeinsame Aktionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Verhütung von Gewalt und Belästigung als Teil eines Nulltoleranzansatzes vorsieht. Seit 2010 hat die FTTUB die gleichen Klauseln in acht Vereinbarungen auf

Betriebsebene ausgehandelt (für den Güterverkehr, öffentliche Verkehrsmittel usw.) Der Prozess Arbeitgeber davon zu überzeugen, sektorale Vereinbarungen zu unterzeichnen, wurde durch die Leitlinien des europäischen sektoralen sozialen Dialogs (CER Arbeitgeberverband und Gewerkschaften) für den Eisenbahnsektor unterstützt. Zusätzliche Vereinbarungen mit besonderem Schwerpunkt sind der am 7. März 2012 unterzeichnete TV mit der bulgarischen Eisenbahn gegen Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz und der am 25. November 2012 unterzeichnete TV mit dem Flughafen Sofia gegen Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz.

- ▶ Ein TV mit der Gemeinde Sofia bezieht sich auf die Zusammenarbeit und gemeinsame Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingter Belästigung und Gewalt an Frauen in den städtischen Verkehrsbetrieben der Stadt. Die Vereinbarung wurde am 25. November 2009 von dem Bürgermeister von Sofia unterzeichnet und hat damit den Weg für ähnliche Vereinbarungen in anderen Gemeinden in ganz Bulgarien geebnet. Der gleiche Text wurde am 25. November 2013 mit den Gemeinden Varna, Burgas und Sliven unterzeichnet. Diese kommunalen Vereinbarungen wurden als Grundlage für die Unterzeichnung weiterer TV in städtischen Fabriken und Anlagen, aber auch im Stadtverkehr, verwendet. Im Jahr 2015 wurde eine neue Vereinbarung mit der Gemeinde Gabrovo unterzeichnet, und in den vier Städten in ganz Bulgarien wurde eine öffentliche Sensibilisierungskampagne gestartet, wo auch die FTTUB eine Vereinbarung über den städtischen Nah- und Fernverkehr hat (Sofia, Varna, Burgas und Gabrovo) und die nationale Eisenbahngesellschaft BDZ). Einer der Erfolge der Kampagne war, dass in Bussen, Straßenbahnen, Trolleys und Zügen Plakate „Stoppt geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz“ angebracht wurden.
- ▶ Andere Vereinbarungen zur Verhütung von Diskriminierung und zum Schutz der am meisten gefährdeten Arbeitnehmerinnen wurden am 16. April 2015 von der CITUB, PODKREPA und der Arbeitgebervereinigung in der Metallindustrie im Metallsektor unterzeichnet. Ein sektoraler TV über das Ausschöpfen von Mineralressourcen aus dem Jahre 2015, schreibt den Vertragsparteien vor, die Diskriminierungen, die zur Verletzung der Würde einer Person oder zur Schaffung einer feindlichen oder gefährlichen Arbeitsumgebung führen zu überwachen, zusammen mit anderen Indikatoren, wie die Antidiskriminierungsakte es vorschreibt. Im TV der bulgarischen Post, 2014-2016, zur Verhütung von Diskriminierung, heißt es: „Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung und Gewalt (physisch, psychisch oder sexuell) am Arbeitsplatz zu sorgen.“ Der sektorale TV für Brauereien vom 27. August 2015 bemerkt, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern, unter anderem durch die Schaffung eines gesunden sozialen Umfelds am Arbeitsplatz. Der sektorale TV der Nationalen Föderation für Energiearbeiter, 2013, legt Maßnahmen fest, um den moralischen und körperlichen Missbrauch eines Arbeiters oder einer Arbeitnehmerin, der seine Aufgaben am

Arbeitsplatz wahrnimmt, zu verhindern und ihre Sicherheit und Gesundheit zu verbessern.

In **Dänemark** werden Maßnahmen gegen Gewalt, Belästigung und sexuelle Belästigung grundsätzlich durch Arbeitsplatzpolitik geregelt, von denen einige auf der Grundlage von TV bestimmt werden. Viele Arbeitgeber, vor allem in großen Unternehmen, haben interne Beschwerdeverfahren am Arbeitsplatz zur Bekämpfung von Belästigung und sexueller Belästigung eingeführt. Diese haben oft ihren Schwerpunkt auf Prävention. In der Mehrzahl der Fälle werden sie in Absprache mit den Gewerkschaften gemacht. Obwohl die meisten Arbeitsplätze eine Politik zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt haben, gibt es in einigen Sektoren keine derartigen Politiken oder die Arbeiter sind sich dessen nicht bewusst. Wie die 3F Studie über sexuelle Belästigung im Hotel- und Gaststättensektor (zitiert oben) besagt, wussten nur etwa ein Viertel der ArbeiterInnen von einer formalen Politik zur sexuellen Belästigung (Analysieren Dänemark, 2015).

- ▶ Eine Arbeitsplatzpolitik, die bewährte Praxis zeigt, ist die Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und der Postmark, dem größten Postunternehmen in Dänemark mit rund 15.000 MitarbeiterInnen. Die Politik für die Post- und Südjütland-Postgebiete wurde mit den Gewerkschaften vereinbart und gilt als eine gute Praxis, da sie detaillierte Leitlinien und Maßnahmen zu Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung sowie häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz enthält.
- ▶ Eine nationale Vereinbarung, die von der dänischen Arbeitsumweltbehörde, dem Arbeitgeberverband und dem LO-Gewerkschaftsbund, aus dem Jahr 2001, unterzeichnet wurde, sieht vor, dass lokale Vereinbarungen zur Bekämpfung von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet werden müssen. Es wurden Leitlinien verabschiedet, und es wurde eine Änderung des Arbeitsrechts vorgenommen, um sicher zu sein, dass „die Arbeit keine Gefahr einer körperlichen oder geistigen Verschlechterung durch Mobbing / Belästigung einschließlich sexueller Belästigung mit sich bringt. «Die Vereinbarung hat zu einer Vielzahl von lokalen Vereinbarungen sowohl auf Unternehmensebene als auch in Kommunen / Regionen geführt. Im Rahmen des Abkommens über Kooperations- und Gemeinsame Beratungsausschüsse 2008 in staatlichen Sektoren und Institutionen haben die Unterzeichner des Abkommens (die staatliche Arbeitgeberbehörde und der Bund der dänischen staatlichen Arbeitnehmerverbände) eine neue Klausel über Belästigung und Gewalt hinzugefügt: „Der Kooperationsausschuss legt Leitlinien fest, die ein Arbeitsumfeld sicherstellen, in dem die ArbeitnehmerInnen nicht von Mobbing, (sexueller) Belästigung oder Gewalt von Kollegen, Management oder Dritten ausgesetzt sind. Der Kooperationsausschuss muss durchgängig dafür sorgen, dass die Leitlinien ihren Zweck erfüllen „(Artikel 5 Absatz 10).
- ▶ Der allgemeine TV für den dänischen Regional- und Kommunalsektor wurde im Jahr 2008 von den beiden

Arbeitgeberverbänden (Local Government Denmark und Danish Regions) und der dänischen Vereinigung der lokalen Regierungsangestellten unterschrieben. Er enthielt eine neue Vereinbarung über die Verhütung, Identifizierung und Bewältigung von Belästigung und Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und Gewalt von Seiten Dritter am Arbeitsplatz, und gab detailliert vor, dass die Mitbestimmungsausschüsse in jeder Region / Gemeinde aktiv Leitlinien für die Verhütung von Schikanen und Gewalt bis zum 1. April 2010 erstellen mussten. Im Jahr 2009 wurden zwei Broschüren gemeinsam erstellt, um die Mitbestimmungsausschüsse bei der Ausarbeitung der Leitlinien zu unterstützen. Good Practice Case Studies wurden in drei Gemeinden, einer regionalen Institution, einem Krankenhaus und einer Kampagnenpartnerschaft zwischen einer Gemeinde, einer Region und einem Verkehrsunternehmen (Local Government Denmark, Danish Regions und der KTO, 2010) besonders hervorgehoben.

- ▶ Eine weitere Vereinbarung, die von den Arbeitgebern und der dänischen Vereinigung der kommunalen Arbeitnehmerorganisationen am 1. April 2015 unterzeichnet wurde, setzte zwei Millionen dänische Kronen beiseite, um eine Studie über die psychosoziale Arbeitsumgebung in diesem Sektor zu finanzieren. Trotzdem mussten die Gewerkschaften feststellen, dass die Arbeitgeber sich weiterhin dagegen wehrten, sich aktiv um diese Frage zu kümmern (Belästigung, Mobbing, Mobbing und Diskriminierung). Als die Gewerkschaften 2016 das psychosoziale Arbeitsumfeld auf den Tisch brachten, weigerten sich die Arbeitgeber, darüber zu diskutieren und behaupteten, dass es kein großes Problem sei und dass der bestehende Rechtsrahmen bereits ein gutes psychosoziales Arbeitsumfeld gesichert habe (Eurofound, 2016).

In **Frankreich** werden Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz regelmäßig in sektoralen und betriebsbezogenen Tarifverträgen und Verhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter auf Unternehmensebene berücksichtigt.

- ▶ Ein Beispiel für eine gute Vereinbarung, die von französischen Gewerkschaften ausgehandelt wurden, ist die, die im Juni 2013 mit SAFRAN (Luft- und Raumfahrt / Verteidigung / Sicherheit) über die „Verhütung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ verabschiedet wurde. Die Vereinbarung definiert Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und identifiziert Maßnahmen, um Gewalt und Belästigung zu verhindern und die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.
- ▶ Die Vereinbarung mit La Poste umfasst den Abschnitt VIII in dem TV über „berufliche Gleichheit“, unterzeichnet von allen Gewerkschaften am 3. Juli 2015, der sich auf „Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt von Klienten und häuslicher Gewalt“ bezieht. Es heißt da, dass das Unternehmen psychische und sexuelle Belästigung nicht tolerieren und sanktionieren wird; Es wird die ArbeitnehmerInnen durch die Zahlung von Anwaltsgebühren unterstützen, wenn Fälle von Gewalt von Seiten Dritter vor

Gericht gestellt kommen; Und das Management wird ermutigt, regelmäßige Informationskampagnen zugunsten der ArbeitnehmerInnen durchzuführen.

- ▶ UDES (Gewerkschaft der Arbeitgeber in der Sozial- und Solidarwirtschaft), mit zwölf Filialen, hat im November 2015 einen TV zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschlossen. Artikel 9 befasst sich mit der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt.
- ▶ Am 8. März 2013 verabschiedete der französische öffentliche Sektor den ersten TV zur Frage der „beruflichen Gleichstellung der Geschlechter“ und Kapitel 4 des Abkommens befasst sich mit der Verpflichtung, alle Arten von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern wie auch häusliche Gewalt, wenn sie am Arbeitsplatz erkennbar ist. Zusätzlich zu Konzeptdefinitionen, gesetzlichen Pflichten und Sanktionen sieht sie auch Schulungen für alle neuen Beamten und Führungskräfte vor. Das Abkommen unterstreicht die Bedeutung der Rolle des Arbeitsschutzausschusses, um Gewalt zu erkennen und zu verhindern.

In **Deutschland** wird geschlechtsspezifische Gewalt in Tarifverträgen unter vier Großen Rubriken angesprochen: konstruktive Konfliktbewältigung; Faires und loyales Verhalten am Arbeitsplatz; Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und Vielfalt; und (seltener), sexueller Belästigung. Wenige Vereinbarungen beziehen sich jedoch explizit auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

- ▶ Eine Vereinbarung mit der Volkswagen AG aus dem Jahr 1996 mit dem Titel «Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz», die eine Initiative des Betriebsrats war, sorgt dafür, dass die ArbeiterInnen vor allen Diskriminierungen, Mobbing und sexueller Belästigung geschützt werden, und auch relevante Information erhalten.
- ▶ Eine im Jahr 2009 vereinbarte Unternehmensstrategie mit Gewerkschaften der Deutschen Telekom AG (DTAG) bezieht sich auch auf Gewalt, Gewaltprävention und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Unternehmensrichtlinie „Strategie zur persönlichen Sicherheit“ berechtigt jede(n) MitarbeiterIn, einen Arbeitsplatz frei von körperlicher und psychischer Gewalt und ein Arbeitsumfeld zu haben, das „frei von Furcht“ ist. Die DTAG betreibt auch Schulungsworkshops für Führungskräfte. Sie hat sogenannte „Belästigungsmanager“ ausgebildet, die den MitarbeiterInnen und den Opfern Rat und Unterstützung geben und die von einer regelmäßig beruflichen Arbeitsgruppe „Belästigungsmanagement“ beraten und betreut werden.
- ▶ Im Januar 2016 hat die Deutsche Bahn AG einen Betriebsvertrag „zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor (sexueller) Belästigung und Diskriminierung“ verabschiedet. Dieser geht weiter als das, was in der Gesetzgebung vorgesehen ist, indem er Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter vorsieht und Hotlines für das Personal eingerichtet hat. Des Weiteren sorgt er aktiv dafür, dass Mitarbeiterinnen

gestärkt werden, unter anderem auch durch Selbstverteidigungskurse, um sich gegen körperliche und sexuelle Gewalt von Dienstleistungsnutzern wehren zu können.

- ▶ Eine weitere gute Praxis ist die Vereinbarung, die 2012 mit dem Charité - Universitätsklinikum Berlin über sexuelle Belästigung unterzeichnet wurde. Zwei Broschüren wurden zu diesem Thema veröffentlicht und geben den MitarbeiterInnen, Studenten, Patienten und Führungskräften praktische Ratschläge über das interne Beschwerdeverfahren und die Rechte des Opfers. Im Jahr 2014 initiierte die Charité das Projekt ‚Watch-Protect-Prevent‘ und im selben Jahr startete sie eine Umfrage unter den MitarbeiterInnen zu diesem Thema. Dies führte zur Entwicklung einer Strategie zur Prävention und anderen Maßnahmen zu sexueller Belästigung im Jahr 2016.

Gewerkschaften in **Italien** haben in vielen Sektoren Vereinbarungen über Gewalt und Belästigung ausgehandelt oder verhandeln neue Vereinbarungen nach der Umsetzung des Rahmenvertrags der Europäischen Sozialpartner. Bestimmte Sektoren zeichnen sich als besonders innovativ aus, wenn es darum geht, geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz besser sichtbar zu machen:

- ▶ Die Gewerkschaften des Verkehrssektors haben dafür gesorgt, dass die meisten betrieblichen Vereinbarungen auf die Verhütung von Gewalt an Frauen verweisen. Eine Zunahme der weiblichen Busfahrer, Lokführer und Schaffner hat in den letzten Jahren zu einer stärkeren Fokussierung auf die Sicherheit der Frauen und die zunehmende Inzidenz von Gewalt und Belästigung der Frauen von Seiten Dritter geführt. Dies hat die Gewerkschaften im Verkehrssektor dazu veranlasst, ein einziges Protokoll mit Handlungsoptionen für jeden Verkehrssektor vorzuschlagen. Es wurden zwei innovative nationale Vereinbarungen über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet: eine mit der ANAS (die nationale Straßenverwaltungsbehörde), die eine Verpflichtung zur Verhütung und zu Verfahrensweisen zu Belästigungen am Arbeitsplatz durch ein vereinbartes Protokoll vorsieht und eine mit ENAV (die Nationale Fluglotsenorganisation), die grundsätzlich dazu verpflichtet, dass die Beschäftigungsverhältnisse in einem geeigneten Umfeld stattfinden müssen, mit Methoden und Bedingungen, um die Unantastbarkeit der Würde von Frauen und Männern gleichberechtigt zu gewährleisten, Fälle von Belästigung zu identifizieren, und Verhalten zu verändern und Standpunkte zu korrigieren, die die Entwicklung von guten Beziehungen am Arbeitsplatz gefährden könnten. Im Verkehrssektor wurden betriebliche Vereinbarungen unterzeichnet, um Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Gewerkschaften haben drei Beispiele für bewährte Verfahren identifiziert, wobei am 25. Januar 2016 im Frachtsektor die Firma TNT eine Erklärung der Rechenschaftspflicht (auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung 2007 der Europäischen Sozialpartner) verabschiedet hat. Diese besagt, dass sie ein Arbeitsumfeld fördert, in dem die Würde aller respektiert wird, basierend auf den Grundsätzen der Chancengleichheit. Im

- Luftverkehrssektor unterzeichnete die EasyJet-Fluggesellschaft am 4. März 2015 eine Vereinbarung über Verfahren zum Schutz der Würde der Arbeitnehmer und zur Verhütung sexueller Belästigung, während eine Vereinbarung mit Busitalia am 18. Februar 2015 auf den Grundsätzen beruht, die in der nationalen Vereinbarung festgelegt sind. Darin verpflichten sich die Parteien zur Umsetzung von Chancengleichheit und positiven Maßnahmen sowie zur Prävention, Beseitigung und Sanktionierung von unerwünschten Verhaltensweisen, die die Würde der Menschen verletzen und die als Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung (nach dem Gesetzesdekret 198/2006) definiert werden können.
- ▶ Im Bereich der Wasser- und Energiewirtschaft wurde das Thema Gewalt an Frauen durch die Entwicklung eines ethischen Kodex, der im Rahmen der CSR-Politik zur Verknüpfung von Nachhaltigkeitsbestimmungen mit Gleichstellung und Würde am Arbeitsplatz entwickelt wurden, neu verhandelt. Ein gutes Beispiel ist der von der Wassergesellschaft in Rom (ACEA) entwickelte CSR-Kodex, der die Würde der ArbeitnehmerInnen schützt und sich auf die Diskriminierung und sexuelle Belästigung konzentriert. Im Gas- und Wassersektor wurden im Jahr 2010 nationale Vereinbarungen mit sechs Arbeitgeberverbänden geändert und beziehen sich nun auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und die Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz. Im Energie- und Ölsektor umfasst die nationale Vereinbarung einen Abschnitt über „Schutz der Menschen- und Frauenwürde am Arbeitsplatz“ mit Schwerpunkt auf Prävention und Information über Diskriminierung und sexuelle Belästigung.
 - ▶ Im Energiesektor betrifft die nationale Vereinbarung für Energie und Öl vor allem das Energieunternehmen ENEL, das einen ethischen Kodex für Chancengleichheit, Karrierewege der Frauen und die Verhütung von Gewalt und Belästigung eingeführt hat. Die nationale Vereinbarung bezieht sich auf „gleiche Würde, um sexuelle Belästigung und die Begrenzung der Freiheit zu verhindern; um die Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz zu sichern«. Ein Bericht des ENEL-Ausschusses für Chancengleichheit zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Respekt legt Ziele für die Förderung der Gleichstellung und der Würde am Arbeitsplatz fest, die derzeit im Rahmen des „Politischen Projekts für Vielfalt“ von ENEL erörtert werden. Die Plattform für die Erneuerung des FILCTEM CGIL, FEMCACISL, UILTEC Gas- und Wasserabkommens (2016-2018) enthält Bestimmungen für Ausbildungspläne, einschließlich Sitzungen zur Verbreitung einer Geschlechterkultur und zur Förderung des Respekts mit dem Ziel, den Missbrauch und die Belästigung von Frauen zu verhindern. Der Verhandlungsvorschlag von FILCTEM CGIL, CISLReti, UILTEC für die Erneuerung des nationalen Elektrizitätsabkommens (2016-2018) bezieht sich auf die Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, wobei darauf hingewiesen wird, dass alle Unternehmen aufgefordert werden, eine öffentliche Intoleranz Erklärung zu unterzeichnen.
 - ▶ Am 5. Februar 2016 wurde eine nationale Vereinbarung für den Lebensmittelsektor zur Verhütung von Diskriminierung unterzeichnet (zwischen den Gewerkschaften FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL und 15 Arbeitgeberverbänden der Arbeitgeberorganisation Confindustria). Die Vereinbarung sieht ein Memorandum of Understanding (Gemeinsame Erklärung) auf der Grundlage der nationalen Rahmenvereinbarung zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vor, unterzeichnet von den drei wichtigsten Gewerkschaftsverbänden. Sie enthält auch eine Klausel zu gesetzlichen Bestimmungen für drei Monate bezahlten Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt zusätzlich zu der dreimonatigen Urlaubszeit, die in der Gesetzgebung vorgeschrieben ist (siehe Abschnitt 4). Sie enthält auch eine Verpflichtung der Vertragsparteien, dass sie einen nationalen Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigung und Mobbing erstellen und abschließen werden. Gewerkschaften in der Branche wollen mehr Frauen ermutigen, Fälle von sexueller Belästigung und Gewalt zu melden, und sehen die Vereinbarung als ein Mittel dazu.
 - ▶ Der öffentliche Sektor macht nur noch wenige Fortschritte. Wir sehen, dass es seit sieben Jahren keine nationale Vereinbarung abgeschlossen wurde, obwohl die Belästigung und die sexuelle Belästigung als wachsendes Problem identifiziert wurde. Die Gewerkschaft der öffentlichen Verwaltung, UILPA, hofft, dass der Verhandlungsprozess über Bestimmungen zur sexuellen Belästigung in allen TV in der öffentlichen Verwaltung bald beginnt. Bisher hatten alle nationalen TV im öffentlichen Sektor seit 2003 eine Referenz zur Prävention von sexueller Belästigung und Mobbing und sahen auch die Gründung von Gemeinsamen Ausschüssen für Mobbing vor, die somit die Verantwortung für die Prävention und Umgangsweise von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz haben, währenddessen ein Modell „Verhaltenskodex gegen sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz“ im gesamten öffentlichen Sektor umgesetzt wurde. Eine gute Praxis in diesem Sektor ist, dass „Berater“ auf Arbeitsebene ernannt worden sind, um Opfern von Gewalt zu helfen.
 - ▶ Die Gewerkschaften im Bereich der Holzverarbeitung haben wirksam zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz verhandelt (siehe Kasten 7 unten). Dies war das Resultat langjährigen gewerkschaftlichen Engagements gegen geschlechtsspezifische Gewalt, angetrieben von einer weiblichen Verhandlungsführerin, die eine zentrale Rolle spielte und einem aktiven Frauennetzwerk. Die Vereinbarung enthält detaillierte Definitionen und Verfahren zur Verhütung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Seit der Unterzeichnung hat die Gewerkschaft die Arbeit zur Umsetzung von territorialen und betrieblichen Vereinbarungen priorisiert und im Dialog mit den Unternehmen vorangetrieben. Dies ist besonders wichtig, da die Wirtschaftskrise zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation geführt hat und damit zu mehr Gewalt.

KASTEN 7: VEREINBARUNG ÜBER SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER HOLZVERARBEITUNGSBRANCHE, DIE VON DEN DREI GEWERKSCHAFTEN DES SEKTORS (FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL) UND DEM ARBEITGEBER (FEDERLEGNOARREDO) UNTERSCHRIEBEN WURDE.

Im Bereich der Holzverarbeitung waren die Gewerkschaften sehr aktiv bei der Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt. Eine Frau leitet das Verhandlungsteam und es gibt ein aktives Frauennetzwerk in der Branche, wo Frauen 30% der ArbeitnehmerInnen repräsentieren, anders als im Bausektor, wo sie nur 10% der ArbeitnehmerInnen ausmachen. Die Vereinbarung zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung im Bereich der Holzverarbeitungsindustrie wurde im Rahmen des vierjährigen Tarifvertrags der Holzwirtschaft im Jahr 2015 unterzeichnet. Ein detaillierter Verhaltenskodex für sexuelle Belästigung und Mobbing ist der Vereinbarung beigefügt, die die Sprache für alle zukünftigen Tarifvorschläge im Bausektor festgelegt hat. Es bietet einfache, aber umfassende Definitionen und Lösungsvorschläge an, die auch die Arbeitgeber akzeptabel finden würden. Der Verhaltenskodex sieht die Gründung von Berufsausschüssen vor, die sich aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern zusammensetzen, die für die Sensibilisierung der Arbeitgeber und der ArbeitnehmerInnen zuständig sind. Die Vereinbarung verlangt von den einzelnen Unternehmen, den Kodex innerhalb eines Jahres nach der Gründung des Ausschusses zu unterzeichnen. Die Vereinbarung besagt, dass jede sexuelle Belästigung oder Mobbing, wie hier unten definiert, ist nicht akzeptabel ist. Männer und Frauen sind

berechtigt, mit Würde behandelt zu werden, und ihre persönliche Freiheit muss respektiert werden „und dass“ ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen und Unternehmen dazu beitragen sollen, ein Arbeitsumfeld zu erhalten, in dem die Würde des Menschen respektiert und zwischenmenschliche Beziehungen gefördert werden, auf der Grundlage der Gleichheit und des gegenseitigen Respekts.“ Die Vertragsparteien vereinbaren, den Verhaltenskodex in den Produktionsstandorten weit zu verbreiten.

Der Kodex gibt eine detaillierte Definition von sexueller Belästigung und Mobbing, mit Beispielen für die verschiedenen Formen dieser Art von Gewalt und beschreibt die spezifischen Rollen des Provincial Counselor für Chancengleichheit und der Firma HR Manager und anderer designierter Personen. Die Vereinbarung sieht ein informelles Verfahren und ein Schiedsverfahren im gegenseitigen Einvernehmen vor, sowohl aber auch formale Verfahren, die in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing durchgeführt werden müssen. In Bezug auf das Training von Führungskräften werden die Präventions- und Sensibilisierungsmassnahmen, die Verbreitung von Informationen an die ArbeitnehmerInnen über die Verfahren und die gemeinsame Arbeitgeber- / Gewerkschaftsüberwachung des Kodex festgelegt.

- ▶ Es gibt sehr viel anekdotische Hinweise auf sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen im Agrarsektor, viel davon ist psychologische Belästigung, und zusätzlich zu dem Stress, dem ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind und Dingen wie Zwangsnachtarbeit und Schichtwechsel. Die italienischen Gewerkschaften im Agrarsektor (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) haben damit begonnen, die ArbeitnehmerInnen in diesem Sektor zu organisieren und sind der Auffassung, dass die Verhandlungsführer am Arbeitsplatz auf die Umsetzung des nationalen Gewerkschaftsabkommens zu Gewalt und Belästigung geschult werden müssen. Die Gewerkschaften haben damit begonnen, die Frauen über ihre Rechte zu informieren.

In den **Niederlanden** hat die FNV in den 90er Jahren eine Reihe von Empfehlungen zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt verabschiedet. Eine Empfehlung davon bezog sich im Besonderen auf sexuelle Einschüchterung am Arbeitsplatz, mit Vorschlägen zur Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens und „Personen des Vertrauens“ zu ernennen, die geschult sind, sich zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verhalten und adäquate Maßnahmen

zu ergreifen. Dies wiederum führte zu mehr Aktivitäten bei Tarifverhandlungen. Ein Beispiel war damals eine Vereinbarung im Cateringsektor, die Arbeiter abdeckte, die zum Cateringevent fahren und da arbeiten, weil dort die Dienstleistungen erbracht werden. Die Gewerkschaft konnte alle Arbeitgeber dazu veranlassen, Vereinbarungen über die Verhütung von sexueller Belästigung zu unterzeichnen, und zwar auf der Grundlage, dass, wenn alle Catering-Arbeitgeber Vereinbarungen zu dieser Thematik verabschiedeten, der unlautere Wettbewerb zwischen Catering-Unternehmen verringert würde, von denen einige andernfalls Verträge verlieren könnten, falls sie nicht bereit waren, sexuelle Belästigung zu ahnden. Im Laufe der Zeit wurde die Rolle „Person des Vertrauens“ erweitert, um alle Formen von unerwünschtem Verhalten, Mobbing und Belästigung abzudecken. Heute haben 90% der Arbeitsplätze „Personen des Vertrauens“, aber nur wenige setzen sich mit sexueller Belästigung auseinander. Die Interviews mit GewerkschaftsvertreterInnen in der FNV zeigten, dass generell angenommen wird, dass die Frage der sexuellen Belästigung gelöst ist. Was dazu führt hat, dass sie derzeit nicht von den Gewerkschaften priorisiert wird. Seit Mitte der neunziger Jahre haben eine

Vielzahl von TV Bestimmungen die die Arbeitgeber verpflichtet, sexuelle Belästigung zu verbieten und / oder ein Beschwerdeverfahren einzuleiten und eine Beratung am Arbeitsplatz vorzusehen. Rikki Holtmaat (2011) beschreibt, dass im Jahr 2004, 44% der ArbeitnehmerInnen in den Niederlanden von einem Tarifvertrag abgedeckt waren, der Klauseln über (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz enthielt. Sie argumentiert jedoch, dass seitdem TV ein weniger wichtiger Mechanismus geworden sind, da mehr Arbeitgeber ihre eigenen Verhaltenskodizes und Beschwerdeverfahren eingeführt haben. Verhaltenskodizes und interne Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung wurden in vielen verschiedenen Wirtschaftszweigen, insbesondere von großen Arbeitgebern in Industrie und Handel, Gesundheitswesen, Bildung und Sport, eingeführt.

Viele Tarifverträge sehen Beschwerdeausschüsse und Präventivmaßnahmen vor. Im öffentlichen Sektor wurden zwischen den Sozialpartnern Kodizes und freiwillige Vereinbarungen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eingerichtet.

- ▶ Ein freiwilliger sicherer Rahmenvertrag von 2003 führte zu einer Reihe von Arbeitsplatzvereinbarungen mit Regeln zur Prävention, zur Berichterstattung und zum Umgang mit Fällen und zur Unterstützung der Opfer. Die Vereinbarung zwischen der Vereinigung der niederländischen Gemeinden (VNG) und den kommunalen Gewerkschaften enthielt einen neuen Teil über Maßnahmen zur Verringerung von Schikanen und Gewalt. Sie sieht die Ernennung eines Belästigungs- und Gewaltkoordinators in den Gemeinden vor, sowie die Anwendung von Best Practices und Prozeduren unter Einbeziehung eines Ereignis-Reporting-Systems. Diese gemeinsame Aktion zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften hat nach VNG zu einer Verringerung der Zahl der Vorfälle in der lokalen Regierung geführt.
- ▶ Die TV für Krankenhäuser 2009-2011 empfahl eine Reihe von Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt, einschließlich einer Risikoinventur, die besondere Aufmerksamkeit der „Bekämpfung von Arbeitsdruck, Aggression, körperliche Belastung und Gewalt“ schenkt. Im Gesundheitssektor haben die Gewerkschaften die Notwendigkeit hervorgehoben, mehr zu tun, um sexueller Belästigung durch Dritte (Klienten und Patienten) zu begegnen.
- ▶ Im Verkehrswesen legt der TV für den öffentlichen Verkehrssektor „Multimodaal vervoer“ 2014-2015 besonderes Augenmerk auf sexuelle Einschüchterung und Diskriminierung und gibt Empfehlungen wie die Ernennung eines vertraulichen Beraters und die Festlegung eines Beschwerdeverfahrens, die Einführung von Präventivmaßnahmen und die Entwicklung einer Arbeitsplatzpolitik, zusammen von Management und Betriebsrat. Der TV empfiehlt auch die Ernennung einer Person, die das Vertrauen der Arbeitnehmerschaft hat und von der sie sich bei eventuellen sexuellen Belästigungen beraten und unterstützen lassen können, zusammen mit der Einrichtung eines Beschwerdeausschusses.

In **Irland** werden Gewalt und Belästigung in Vereinbarungen als eine Frage der Gleichstellung und / oder des Mobbing am Arbeitsplatz behandelt, die das sexualisierte Mobbing mit einbezieht. Irische Arbeitgeber und Gewerkschaften gebrauchen den Ausdruck Mobbing häufiger als Belästigung oder sexuelle Belästigung. In den meisten Fällen sind die Gewerkschaften an Verhandlungen mit den Arbeitgebern beteiligt, um eine Arbeitsplatzpolitik zu vereinbaren.

- ▶ Mit den Sozialpartnern hat die Gleichstellungsbehörde einen Verhaltenskodex für Belästigung und sexuelle Belästigung erstellt, der Leitlinien für Arbeitsplatzpolitiken mit dem Schwerpunkt Gleichheit und Nichtdiskriminierung gibt (siehe Kasten 8 unten). Es wurde jedoch kein Follow-up oder eine Bewertung des Kodex durchgeführt, um zu sehen, wie er in der Praxis umgesetzt wurde. Im öffentlichen Sektor und in großen Unternehmen sind Arbeitsplatzvereinbarungen und -politiken zum Mobbing am Arbeitsplatz gang und gebe; Arbeitnehmerberater bieten vertrauliche Beratung und Unterstützung bei Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung an.
- ▶ Die Strategie des öffentlichen Dienstes „Anti-Mobbing, Belästigung und sexuelle Belästigungspolitik - eine positive Arbeitsumwelt“ wurde erstmals 1999 verhandelt. Eine Bewertung der Strategie aus dem Jahr 2005 führte zu einer neuen, „Dignity at Work - eine Anti-Mobbing-, Belästigungs- und Sexual-Belästigungsstrategie für den irischen öffentlichen Dienst“ im Jahr 2015 mit einem Schwerpunkt auf Vermittlung und informellen Verfahren als Mittel zur Behebung von Beschwerden. Allerdings stellte eine Studie der öffentlichen Gewerkschaften, KPdSU, im Jahre 2015 fest, dass 95% der Befragten die Strategie nie benutzt hatten, und 86% sagten, sie würden nicht wissen, was sie tun sollten, wenn sie eine Beschwerde hätten.
- ▶ Eine Anti-Mobbing-, Belästigungs- und Sexual-Belästigungspolitik und -verfahren, die im irischen Gesundheitsdienst vereinbart wurde, erkennt das Recht aller MitarbeiterInnen an, mit Würde und Respekt behandelt zu werden und in einer Umgebung zu arbeiten, die frei von jeglicher Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Belästigung ist. Vertrauenspersonen sind im Gesundheitssektor beschäftigt und ausgebildet, die Informationen für die Opfer von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung haben.

KASTEN 8: VERHALTENSKODEX FÜR SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, REPUBLIK IRLAND (2012)

Der von der Gleichstellungsbehörde mit Zustimmung des Ministers für Justiz und Gleichstellung vorbereitete Verhaltenskodex wurde in Absprache mit IBEC (Arbeitgeber), IKT (Gewerkschaften) und anderen einschlägigen Organisationen, die Gleichstellungsinteressen vertreten, vereinbart. Der Kodex zielt darauf ab, den Arbeitgebern, den Arbeitgeberorganisationen, den Gewerkschaften und den Arbeitnehmerinnen praktische Anleitung zu geben, was mit sexueller Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz gemeint ist, wie sie verhindert werden kann und welche Schritte zu ergreifen sind, wenn dies der Fall ist, um sicherzustellen, dass ausreichend Verfahren zur Verfügung stehen, um das Problem zu lösen und das Wiederauftreten zu verhindern. Der Kodex versucht, die Umsetzung von Politiken und Verfahren zu fördern, um „das Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung und Belästigung zu machen und in dem die Würde von jedem respektiert wird“.

Der Kodex besagt, dass „ein Arbeitgeber für die sexuelle Belästigung und die Belästigung, die die ArbeitnehmerInnen im Laufe ihrer Arbeit erfahren haben, rechtlich verantwortlich ist, es sei denn, er / sie hat vernünftige und praktikable Schritte unternommen, um sexuelle Belästigung und Belästigung zu verhindern, zu mildern und ein Wiederholen zu verhindern.“ Es werden Leitlinien für die Ausarbeitung wirksamer Politiken und Verfahren zur Bewältigung von sexueller Belästigung und Belästigung vorgelegt, die von den Arbeitgebern mit der zuständigen Gewerkschaft oder den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden sollten. Soweit praktikabel, sollten auch Klienten, Kunden und andere Geschäftspartner konsultiert werden.

Sektorale TV, die von Gewerkschaften und Arbeitgebern in **Slowenien** unterzeichnet wurden, beinhalten oft sexuelle Belästigung im breiteren Rahmen von Mobbing und Belästigung. Eine Überprüfung der Rahmenvereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter (Institut für Arbeitsrecht, Universität Ljubljana und ZSSS, 2014) empfahl, dass die TV auf sektoraler und Betriebsebene explizite Klauseln über null Toleranz von sexueller Belästigung und Gewalt, einschließlich Richtlinien und Verfahren auf Arbeitsebene haben, zuzüglich zu Kursen für das Management und die ArbeitnehmerInnen.

- ▶ Arbeitgeber und Gewerkschaften im Bankensektor waren die ersten, die eine Vereinbarung unterzeichnet haben, die Klauseln über Mobbing am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Belästigung enthalten und dass vor der Einführung einer solchen Gesetzgebung. Die Vereinbarung wird

von den Gewerkschaften als Best - Practice-Vereinbarung weithin angesehen. Artikel 8 besagt, dass der Arbeitgeber für die Gewährleistung eines normalen Arbeitsumfeldes und guter psychosozialer Arbeitsbedingungen verantwortlich ist; Um sicherzustellen, dass es Maßnahmen gibt, um psychische, physische und sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern; Und zum Schutz der Opfer vor solchen Handlungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Verhütung von Diskriminierung, sexueller und sonstiger Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu regeln und praktische präventive Maßnahmen zu ergreifender Vorstand und die Gewerkschaft müssen einstimmig eine Person ernennen, um Fälle von psychischer, physischer oder sexueller Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz zu bearbeiten und Lösungen zu finden. Wenn innerhalb von 15 Tagen kein Konsens erreicht wird, ernennt der Arbeitgeber die Person. Ein Bericht über die in diesem Bereich behandelten Fälle und die getroffenen Maßnahmen muss der Gewerkschaft jährlich vorgelegt werden. Der Arbeitgeber muss die ArbeitnehmerInnen über ihr Recht auf Würde am Arbeitsplatz, auf den Schutz der Privatsphäre und Echt auf persönliche Integrität informieren. In Artikel 67 heißt es: „Arbeiter, die wegen Mobbing, Diskriminierung, sexueller oder sonstiger Belästigung, die offiziell durch das Management oder durch das Gericht mit einem endgültigen Urteil festgestellt worden ist, krank geworden sind, haben das Recht auf eine Entschädigung von 100% während des Krankenurlaubs Nach Artikel 8 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Verhütung von Diskriminierung, sexuellen und sonstigen Formen von Belästigung und Mobbing zu gewährleisten und Artikel 11 besagt, dass der Arbeitgeber „eine Stellungnahme der Gewerkschaft zu den generellen vorgeschlagenen Maßnahmen einholen muss oder er muss diese Vorschläge mit der Gewerkschaft erörtern.

- ▶ Weitere sektorale TV in Slowenien, die sich auf Gewalt und Belästigung beziehen, sind der TV im slowenischen Gastronomie- und Tourismussektor, ein TV in der Nichtmetallproduktion, der Extraktions- und Verarbeitungsindustrie und ein TV in der Elektro- und Metallindustrie. Die betrieblichen Vereinbarungen von 2014 zwischen der Petrol- Ölgesellschaft und ZSSS verpflichten den Arbeitgeber, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem kein ArbeitnehmerInnen sexuellen oder sonstigen Formen von Belästigung oder Mobbing durch den Arbeitgeber, den Vorgesetzten oder die Kollegen ausgesetzt ist, und legt fest, dass der Arbeitgeber zu diesem Zweck geeignete Maßnahmen ergreifen sollte, um den ArbeitnehmerInnen vor sexuellen Übergriffen und Mobbing zu schützen, wie auch dessen persönliche Daten. Ein weiterer Good-Practice-betrieblicher TV bezieht sich auf die Mercator -Supermarktkette (siehe Kasten 9)

KASTEN 9: MERCATOR-ARBEITSPLATZPOLITIK (SLOWENIEN)

Das Modell einer „Good Practice“ Politik gegen sexuelle Belästigung und andere Arten von Belästigung wie Mobbing am Arbeitsplatz wurde von der Mercator (Supermarktkette) und Mercator-Gewerkschaft (ZSSS, Commerce-Sektor) zusammen definiert und vereinbart. Es hat einen Null-Toleranz-Ansatz, gibt klare Verfahren vor für die Beschwerden über sexuelle und andere Formen der Belästigung und sorgt für die Unterstützung der Opfer. Das Ganze ist das Ergebnis eines Konsultationsprozesses mit den Mitarbeitern der 500+ Mercator-Supermarktkette. Diese Arbeitsplatzpolitik gilt als Vorbild für andere betriebliche Vereinbarungen in Slowenien. Das Unternehmen und die Gewerkschaften haben einen starken sozialen Dialog entwickelt; dabei wird versucht alle Fragen durch den Dialog zu lösen. Es ist auch ein Beispiel dafür, wie eine leitende weibliche Verhandlungsführerin in der Lage war, das Unternehmen davon zu überzeugen, wirksame Regeln aufzustellen, die dann zu Standard-Regeln und Verfahren zur Belästigung, Mobbing und sexueller Belästigung geführt haben. Die Vereinbarung umfasst alle Mercator-Arbeitsplätze und die 10.000 Mitarbeiter in der Supermarktkette. Der Präsident der slowenischen Gewerkschaft der Arbeiter im Handelssektor und der Präsident der Mercator-Gewerkschaftsgruppe, Vesna Stojanović, spielte eine wichtige Rolle bei der Einhaltung der mit dem Unternehmen vereinbarten Regeln und Verfahren.

Ein engagiertes Unternehmensteam beschäftigt sich mit Mobbing / Mobbing und Belästigung, mit Beteiligung von Gewerkschaften, und Gewerkschaftsvertreter wurden in der Handhabung von Fällen geschult. Das Unternehmen berichtet von einer höheren Melderate über sexuelle Belästigung seit der Umsetzung der Politik. Und in der Praxis zeigt sich, dass die meisten Fälle von Mobbing von Managern ausgehen. Zwischen 15 und 20 Fälle wurden von der Gewerkschaft bearbeitet, seit die Vereinbarung unterzeichnet wurde, von denen sind 80% erfolgreich gehandhabt worden. Ein erfolgreicher Aspekt der Vereinbarung ist die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen, zunächst durch einen Konsultationsprozess und später in der Verbreitung von Informationen über die Regeln des Unternehmens an alle ArbeitnehmerInnen. Die Vereinbarung wurde in die Geschäftsstandards des Unternehmens aufgenommen, die mit der Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen belohnt wurden.

Die **spanischen** Gewerkschaften haben eine Reihe von Strategien zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt, einschließlich der Verhandlungen über TV, Belästigungsprotokolle und Gleichstellungspläne am Arbeitsplatz. Die meisten TV und Gleichstellungspläne unterstreichen ihr Engagement für Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung, zumal dies im Besonderen für sexuelle, geschlechtsspezifische oder arbeitsbedingte Belästigung gilt. Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz wurde in vielen Arbeitsplatz- Gleichstellungsplänen in Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen aufgenommen. Tarifverhandlungs- und Gleichstellungspläne beinhalten häufig einen Hinweis auf die Notwendigkeit, das Bewusstsein für sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigungen, einschließlich Schulungen für Führungskräfte, Arbeitnehmervertreter und Gesundheits- und Sicherheitsdelegierte, zu stärken.

CCOOs Analyse von 266 sektoralen Vereinbarungen zeigt gute Fortschritte bei der Einbeziehung von sexueller Belästigung und sexueller Belästigung in Tarifverträgen. Von den analysierten Vereinbarungen hatten 207 (77,8%) Klauseln über sexuelle Belästigung, 101 (38%) hatten Klauseln über Belästigung auf der Grundlage des Geschlechts und 64 (24%) hatten Protokolle über sexuelle Belästigung. Allerdings ist dies ein niedriges Niveau, da die Protokolle gegen sexuelle Belästigung und Belästigung auf der Grundlage von Sex obligatorisch für alle Unternehmen sind, und jedes Unternehmen muss ein eigenes Protokoll haben. CCOO argumentiert, dass es eine gute Praxis ist, dass, wenn sektorale Vereinbarungen ausgehandelt werden, die Unternehmen auf die Anforderung zur Erstellung eines Protokolls aufmerksam gemacht werden. Von den 207 Vereinbarungen über sexuelle Belästigung sehen 86,9% Sanktionen vor. Mehr als die Hälfte der Vereinbarungen (56%) geben detaillierte Definitionen der sexuellen Belästigung, was ein nützliches Instrument zur Sensibilisierung gewesen ist. Von den 101 Vereinbarungen über geschlechtsspezifische Belästigung haben 60,4% Sanktionen eingeführt und nur 44,5% definieren sexuelle Belästigung (CCOO, 2014).

- ▶ Beispiele für Protokolle zur sexuellen Belästigung sind die am 16. April 2016 vereinbarten Paradores de Turismo und Renault España vom 18. April 2013, die zwischen formellen und informellen Verfahren unterscheiden. Der TV von Telefonica Ingeniería de Seguridad vom 28. Juni 2016, sanktioniert die Verwendung von elektronischen Geräten, um sexuelle, geschlechtsspezifische oder arbeitsbedingte Belästigungen zu verursachen. Im Jahr 2010 veröffentlichten UGT und CCOO mit dem Verband der Personenverkehrsunternehmen (Asintra) und dem nationalen Verband des Bustransports (Fenebús) ein Protokoll zur Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz für spanische BusfahrerInnen.
- ▶ Einige Belästigungsprotokolle ermöglichen es dem (r) BeschwerdeführerIn und dem Angeklagten, die Unterstützung eines Bediensteten oder einer Person, der sie innerhalb des Unternehmens vertrauen, zu beantragen. Bei sexuellen Belästigungsfällen kann die Klägerin darauf

bestehen, dass die Anhörung mit einer Person gleichen Geschlechts durchgeführt wird. Der Gleichstellungsplan von Alcatel-Lucent vom 21. Januar 2016 legt fest, dass alle, die in solchen Fällen intervenieren, strenge Vertraulichkeitsvereinbarungen einhalten müssen. Einige Belästigungsprotokolle haben definiert, was sexuelle, geschlechtsspezifische oder moralische Belästigung darstellt, die Prozesse für den Umgang mit Beschwerden und die Art des Verhaltens, das bestraft werden sollte.

KASTEN 10: VODAFONE ARBEITSPLATZPOLITIK

Eine „Good Practice“ Politik, die mit Vodafone ausgehandelt wurde, umfasst sowohl sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als auch die Unterstützung für Opfer häuslicher Gewalt. Die von den Sozialpartnern am 8. Juni 2015 unterzeichnete dritte nationale Vereinbarung über Beschäftigung und Tarifverhandlungen wies auf die Notwendigkeit vorbeugender Maßnahmen hin im Hinblick auf geschlechtsspezifischen Belästigung, wie zum Beispiel die Erstellung von Protokollen, die Unternehmen bei der Beseitigung dieser Problematik helfen können.

Eine „Good Practice“ betriebliche Vereinbarung mit Vodafone entstand nachdem gewerkschaftliche Vertrauenspersonen in der Firma, die sexuelle Belästigung von Kollegen angezeigt hatten. Dies führte zu einer Vereinbarung zur Einbeziehung eines Protokolls über sexuelle Belästigung und Belästigung aus sexuellen Gründen im Gleichstellungsplan der Firma. Der Vodafone-Gleichstellungsplan enthält eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung und / oder Belästigung, zur Ausweitung und Verbesserung der Beteiligung der Frauen am Arbeitsplatz, zur Förderung der effizienten Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen. Das gesonderte Protokoll über sexuelle Belästigung legt die zusätzlichen Instrumente fest, die der Betrieb umsetzen soll, um Hinweise über Belästigung und / oder Diskriminierung unter ihren Mitarbeitern zu ermitteln, einschließlich einer Erfassungsphase und disziplinarischen Maßnahmen, einschließlich der Möglichkeit einer Entlassung. Da die spanische Gesetzgebung eine gerichtliche Klage zulässt, auch wenn eine Beilegung innerhalb des Unternehmens vereinbart wurde, kann eine Arbeitnehmerin, die belästigt wurde, auch eine Beschwerde vor Gericht einreichen. In einem Fall, unterstützt von der FSC-Union, wartet eine Frau auf ein Urteil. Darüber hinaus enthält der Plan Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Opfer von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.

- ▶ Der TV mit Endesa, vom 13. Februar 2014, sieht Gewalt am Arbeitsplatz als Gesundheitsproblem an, mit dem Schwerpunkt auf die Sicherung des Arbeitsumfeldes; die psychologische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sollte niemals gefährdet sein. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Ermittlung und Bewertung psychosozialer Risikofaktoren und der Anwendung präventiver und / oder korrigierender Maßnahmen. Endesa erlaubt es Opfern von sexueller Belästigung einen bezahlten Urlaub zu nehmen, während sie sich einer psychologischen Behandlung unterziehen oder gerichtliche Schritte unternehmen. Endesa erweitert indes seine Regeln über sexuelle, geschlechtsspezifische und arbeitsbedingte Belästigungen auf alle MitarbeiterInnen, einschließlich derjenigen, die vorübergehende Verträge durch Arbeitsagenturen und/oder unabhängige Auftraggeber haben.

Im **Vereinigten Königreich** beruhen die Verhandlungen über die Arbeitsplatzpolitiken typischerweise auf dem Nichtdiskriminierungsansatz, insbesondere im öffentlichen Sektor und in Großunternehmen. Spezifische Klauseln und Verfahren sehen Geschlecht als nur ein Grund von vielen bei Diskriminierungen. In einigen Fällen wird auf eine Gleichstellungs- und Diversitätspolitik in einer separaten Anti-Mobbing-Politik verwiesen. Allerdings, wo Anti-Mobbing-Codes und Politiken existieren, beziehen sie sich nicht immer auf sexuelle Belästigung oder definieren die spezifische Natur der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Dies ist ein besonders wichtiges Thema, da die jüngste Gleichstellungsprüfung des TUC (TUC, 2016b) die Belästigung, das Mobbing und die Diskriminierung als besonders wichtig identifiziert haben; denen sich gewerkschaftliche Vertrauenspersonen gegenübersehen, und von denen dann auch viele angeben, dass sie mehr Unterstützung benötigen, wie man das Problem in Verhandlungen einbringt.

- ▶ Ein Beispiel für eine Vereinbarung ist die GMB-ausgehandelte «Respekt at Work» -Politik mit der Sicherheitsfirma G4S. Die Politik besagt, dass G4S „verpflichtet ist, Geschäfte mit Integrität zu führen und die Talente von allen zu nutzen, ihnen ein Arbeitsumfeld bieten, das frei von Diskriminierung, Belästigung, und Mobbing ist und wo Opfer nicht geopfert werden. Die Politik enthält eine detaillierte Erläuterung ihrer Grundlage, klare und detaillierte Definitionen von Mobbing und Belästigung, die Prozesse für die Handlungsweisen gegen Belästigung und Mobbing, Schulung für Führungskräfte und Vorgesetzte sowie die Erhebung von Daten über Beschwerden nach Geschlecht.

2.6 SENSIBILISIERUNG, SCHULUNG UND KAMPAGNEN ZUR GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Das Material aus den elf Länderstudien sowie die EGB-Studie vom 8. März (2014) belegen, dass es signifikante und nachhaltige Programme zur Sensibilisierung, Schulung und Kampagnen gegen geschlechtsspezifische Gewalt gibt, die von Frauensektionen innerhalb der Gewerkschaften initiiert wurden, oftmals schon in den 90er Jahren.

Viele Sensibilisierungsinitiativen und -kampagnen sind breit gefächert und haben sowohl die Gewalt am Arbeitsplatz als auch die Überwindung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz eingeschlossen (siehe Abschnitt 3 für weitere Informationen über spezifische Kampagnen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz). Viele Gewerkschaften haben aktiv Treffen, Seminare und Training über Gewalt an Frauen auf lokaler und nationaler Ebene organisiert./Gewerkschaften veröffentlichen regelmäßig Artikel über Gewalt an Frauen in Gewerkschaftszeitungen, Newsletter und nationalen Zeitungen und verbreiten Flugblätter, Plakate und Kampagnenmaterialien, die an Mitglieder und manchmal an die breite Öffentlichkeit gehen. Viele Gewerkschaften halten nationale, regionale und lokale Veranstaltungen ab, um das Bewusstsein für Gewalt an Frauen besonders am Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt an Frauen und dem internationalen Frauenrechtstag zu wecken.

a) Gewerkschaftsinitiativen zur Bewusstseinsbildung um geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz

Die folgenden Beispiele für Gewerkschaftsbewusstseinsbildung über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz spiegeln sowohl breit angelegte Sensibilisierungsinitiativen wider als auch solche, die sich speziell auf sexuelle Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz konzentrieren. Alle sind auf Gewerkschaftsmitglieder ausgerichtet, einige davon sind auch auf die breite Öffentlichkeit und andere Stakeholder ausgerichtet.

- ▶ Drei runde Tische zur Gewalt an Frauen, die von der italienischen Konföderation UIL in den Jahren 2011, 2013 und 2015 gehalten wurden. Die erste Veranstaltung brachte die Stakeholder (Polizei, Gesundheitsbehörden, Frauenverbände, Frauen-Rechtsexperten und Abgeordnete) zusammen, um zu diskutieren, was auf institutioneller Ebene getan wird. Die zweite Veranstaltung, die im Jahr 2013 stattfand, erörterte, wie Gewalt an Frauen als Sicherheit- und Gesundheitsproblem am Arbeitsplatz angesprochen werden kann und wurde von nationalen Sachverständigen, Vertretern des Gesundheitssektors, Strafverfolgungsbehörden, Universitäten und Frauenverbänden besucht. Im Jahr 2015 diskutierte ein Runder Tisch, an dem Akademiker, Ministerien, Frauenverbände, Interpol, die Steuerbehörde, die Polizei und das nationale Statistikinstitut teilnahmen, eine Reihe von Bedürfnissen und Strategien in Bezug auf Gewalt an Frauen und Menschenhandel.
- ▶ Im Jahr 2011 hat die CISL eine „Plattform zur Prävention von Gewalt an Frauen und Kinder“ mit Empfehlungen zur gemeinsamen Lösung des Problems erstellt. Zurzeit wurde eine CISL-Kampagne gestartet, um die nationale Vereinbarung gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umzusetzen. Die Kampagne mit dem Titel „Gemeinsam sind wir glücklich am Arbeitsplatz“, zielt darauf ab, eine moderne Botschaft zu vermitteln und ver-

sucht, das Bewusstsein zu schärfen und eine laufende Überwachung durchzuführen.

- ▶ Ein Leitfaden für Arbeiter und Gewerkschaftsmitglieder, «Kennen Sie Ihre Rechte: Schutz vor sexueller Belästigung», wurde vom TUC erstellt und umreißt den rechtlichen Rahmen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die Auswirkungen der sexuellen Belästigung, was die ArbeitnehmerInnen tun können, wenn sie sexuell belästigt werden und wie man seine Ansprüche vor dem Arbeitsgericht geltend machen kann.
- ▶ Die United Federation of Danish Workers, 3F, hat vor kurzem der Frage der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz seine Aufmerksamkeit geschenkt. Sie hat eine Reihe von Sensibilisierungs- und Beratungsmaterialien für Gewerkschaftsmitglieder über sexuelle Belästigung publiziert und eine „Nein zu sexueller Belästigung“ Facebook-Seite erstellt. Eine 3F-Broschüre „Wenn alles zum Sex am Arbeitsplatz wird“, wurde an alle Mitglieder verteilt. Sie behandelt das Problem, dass Menschen nur noch über Sex reden, auch am Arbeitsplatz. Sie wurde aufgelegt, um das Wissen über sexuelle Belästigung zu verbessern und ist ein Versuch, Gewerkschaftsmitglieder zu erreichen, die selber Opfer sexueller Belästigung sind und ihnen Informationen über ihre Rechte geben, was sie tun können und wen sie um Hilfe bitten können. Die Broschüre wurde als ein besonders gutes Mittel betrachtet, um die Frauen zu erreichen, die in kleinen Firmen und an isolierten Arbeitsplätzen arbeiten und um den Opfern helfen, zu verstehen, dass Täter von sexueller Belästigung oft in einer mächtigen Position sind und dass es ein Machtmissbrauch ist.

„Die Gewerkschaft wollte einen Weg finden, sich ihren Mitgliedern zu nähern und ihnen zu sagen, dass sexuelle Belästigung inakzeptabel ist und dass die Gewerkschaft ihnen helfen kann. Sexuelle Belästigung dreht sich um Macht - selten um Sex, mehr über Macht. Das ist es, was wir ansprechen müssen, wenn wir sexuelle Belästigung anpacken wollen.“

(Marianne Bruun, Beraterin für Gender- und Gleichberechtigungsfragen, 3F)

b) Sensibilisierungsinitiativen zu Gewalt von Seiten Dritter

Wir sehen, dass verstärkt der Gewalt von Seiten Dritter, Aufmerksamkeit geschenkt wird, und auch deshalb, um Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass es wichtig ist, an Verhandlungen zu Tarifverträgen teilzunehmen.

- ▶ Die Gewerkschaften in Slowenien waren an der Bewusstseinsbildung im Gastgewerbe- und Tourismussektor beteiligt, weil es da noch keine wirkliche Anerkennung über das Problem der sexuellen Belästigung gibt. Als Beispiel wurde der Fall angeführt, wo ArbeitnehmerInnen aufgefordert wurden, kurze Röcke zu tragen; sie hielten dagegen und argumentierten, dass sie damit einer sexistischen Kultur und sexueller Belästigung von Kunden ausgesetzt werden. Die Gewerkschaften haben versucht, die Arbeitgeber von der Notwendigkeit zu überzeugen, die Sache mit dem nötigen Respekt anzugehen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt von Seiten Dritter durchzuführen, und damit auch der steigenden Zahl von Fällen von schweren Formen von Gewalt von Gästen in Hotels und von Patienten im Gesundheitswesen wirksam gerecht zu werden. Allerdings ist dies ein Sektor, wo es schwierig bleibt, zu verhandeln und Vereinbarungen mit Arbeitgebern zu unterzeichnen.
- ▶ Eine Zunahme der Gewalt von Seiten Dritter gegenüber gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen wurde auch von den Gewerkschaften in Großbritannien und Slowenien festgestellt. Die ZSSS -Handelssektor-Gewerkschaft in Slowenien hat eine Zunahme von Gewalt von Seiten Dritter gegenüber den Besitzern von Kleinläden beobachtet. Die Gewerkschaft hat mit den Kleinunternehmern und Gewerkschaftsvertretern zusammengearbeitet, um das Bewusstsein darüber zu wecken, wie sie Gewalt am Arbeitsplatz verhindern können. Mit der Unterstützung von Arbeitsaufsichtsdiensten hat die Gewerkschaft die Regeln und die Unternehmensrichtlinien zur Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz erfolgreich vereinbart.
- ▶ Die Behörden in den Niederlanden sind, unter Einbindung von Gewerkschaften und Arbeitgebern, das Problem der Aggression angegangen und haben eine Reihe von Präventionsprogrammen entwickelt. Zum Beispiel startete das Ministerium für Inneres das Projekt „Safe Public Service“ im Jahr 2008 mit einem Schwerpunkt auf Gewalt von Seiten Dritter gegenüber öffentlichen Dienstleistern wie der Polizei, dem Gesundheits- und Bildungswesen. Das Projekt war bemüht, eng mit Gewerkschaften, Arbeitgebern und anderen Stakeholdern zusammenzuarbeiten, um die Belästigung und Gewalt von Seiten Dritter am Arbeitsplatz zu reduzieren. Das Programm nutzt Social Media, um die breite Öffentlichkeit zu erreichen und betreibt eine interaktive Sensibilisierungskampagne. Mehrere Projekte haben Gewalt von Seiten Dritter gegen ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst, z. B. in der Arbeitsaufsichtsbehörde, Steuerdienstleistungen, Staatsanwaltschaft, Rechtsberatung und Gefängnisdiensten zu ihrem Thema gemacht.

Netzwerke zu Gewalt und Aggression in der Zentralregierung wurden geschaffen. Für alle ArbeitnehmerInnen in der Zentralregierung wurde ein Musterkodex und eine Integritätspolitik zwingend vorgeschrieben.

c) Gewerkschaftsleitlinien für Gewerkschaftsverhandler-, Vertreter und Beauftragte für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz

Eine Art und Weise wie Genderfragen in Tarifverhandlungen einbezogen werden, geschieht durch gewerkschaftliche Anleitung und Information während des Prozesses der Ausarbeitung von Tarifvorschlägen, bevor sie den Arbeitgebern vorgelegt werden. In den letzten Jahren gab es in einigen Gewerkschaften viel Aktivität bei der Bereitstellung von Mitteln und Ressourcen für gewerkschaftliche Vertrauenspersonen und Gewerkschaftsvertreter, um ihnen zu helfen, Frauen, die sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erfahren haben, zu vertreten und Arbeitsplatzpolitiken mit einem Schwerpunkt auf sexueller Belästigung zu verhandeln. Im Folgenden finden Sie Beispiele für Anleitungen mit einem spezifischen Fokus auf sexuelle Belästigung.

- ▶ Es wurde sich viel Mühe gemacht, das Bewusstsein der Männer in der slowenischen Arbeitergewerkschaft in der Metall- und Elektroindustrie zu wecken. Zu den Mitteln dazu gehören die Publikation des „Praktischen Leitfadens zur Vermeidung von Mobbing“, der darauf abzielt, das Bewusstsein zu wecken, praktische Ratschläge für die Berichterstattung zu geben und Maßnahmen für Gewerkschaften vorzuschlagen. Es enthält ein praktisches Werkzeug in Form einer Tagebuchvorlage für die Protokollierung von sexueller Belästigung: an welchem Tag, die Stunde, Ort des Ereignisses, Täter, und eine kurze Beschreibung der Vorkommnisse, wer anwesend war, die Folgen, die ergriffenen Maßnahmen, und wer nach dem Ereignis anwesend war.
- ▶ 3F-Anleitung für gewerkschaftliche Vertrauenspersonen im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung wurde im Jahr 2016 neu aufgelegt. Sie beinhaltet einfache und klare Vorschläge wie man im Falle einer sexuellen Belästigung handeln sollte, beschreibt die wichtigsten Fragen, die zu stellen sind und wie man mit Einfühlungsvermögen, Mitgefühl und Verständnis mit jemandem spricht. Sie hilft beim Umgang mit dem Problem, wenn MitarbeiterInnen kündigen, was auch eine Ursache für sexuelle Belästigung sein kann. Die Leitlinien definieren sexuelle Belästigung und die verschiedenen Formen, die sie annehmen kann und betont, wie wichtig es ist, sicherzustellen, dass es 100 Prozent vertraulich ist. Eine Checkliste, wie man ein Gespräch mit einem Opfer führt, betont, wie wichtig es ist, dass die richtigen Informationen gesammelt werden, was erforderlich ist, wenn ein Fall vor Gericht kommt.
- ▶ Anleitungen für Gewerkschaftsverhandlungsführer und ArbeitnehmerInnen Vertreter wurden vom TUC erstellt.

Die erste Broschüre „Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz“, gibt den Gewerkschaftsvertretern Anleitung, wie sie sexuelle Belästigungsthemen ansprechen und verhandeln können, und enthält Checklisten für Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgeber. Mehrere der angeschlossenen Gewerkschaften des TUC in Großbritannien haben Leitlinien erstellt. Beispiele hierfür sind die Anleitung zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung auf maritimen Arbeitsplätzen, die von der Seeschiffahrt, Nautilus International, herausgegeben wurden und einem Leitfaden von UNISON über „Belästigung am Arbeitsplatz“: Ein UNISON-Leitfaden „, der ein Modellpolitik zu „Dignity at Work „beinhaltet. Die Gewerkschaft der Ladenangestellten, USDAW, die Frauen in einem überwiegend weiblichen Sektor repräsentiert, bietet Orientierungshilfen, einschließlich der gezielten Rechtsberatung für Opfer sexueller Belästigung. Die Gewerkschaft Unite „hat einen „Zero Tolerance“ Leitfaden gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht, in dem es darum geht, Belästigung, Mobbing und Diskriminierung als Arbeitssicherheits- und Gesundheitsproblem zu begreifen und damit umzugehen. Die Anleitung gibt Auskunft über die Ernennung von gewerkschaftlichen Mobbing und Belästigung Beratern, die am Arbeitsplatz mit der Unterstützung der Arbeitgeber agieren, und eine Checkliste, was Vertreter für Arbeitssicherheit tun können, um Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz entgegen zu wirken.

- ▶ Die spanischen Gewerkschaften haben eine Reihe von Beratungsmaterialien für Arbeitnehmervertreter erstellt, um zu Gewalt am Arbeitsplatz zu informieren, zu sensibilisieren. Beispiele hierfür sind die von UGT mit dem Titel „Für einen würdigen Beruf“ produzierten Ressourcen; Anleitung zur „Gewalt am Arbeitsplatz“: Neue Präventivmaßnahmen „; Eine UGT-Studie zur „Analyse von Maßnahmen und Gleichstellungsplänen in Tarifverhandlungen“; Und der UGT-Leitfaden zur „Erkennung von Risikofaktoren aufgrund von Gewalt am Arbeitsplatz“. CCOO hat in Form einer Broschüre über „Gleichstellung der Geschlechter in Tarifverträgen“ Leitlinien und Informationen vorgelegt; und eine Untersuchung über „Tarifverhandlungen in Spanien: Ein interdisziplinärer Fokus“ und „Tarifverhandlungen in Spanien: Ein kritischer Führer der CCOO hat auch einen Leitfaden für „Gewerkschaftliches Handeln gegen sexuelle Belästigung“ und einen weiteren Leitfaden für „Frauen, Arbeit und Gesundheit“ erstellt. ELA hat einen Leitfaden „Union Guide to Gender Equality Pläne in Unternehmen“ und USO hat eine „Working Risks Prevention Guide“ herausgegeben.

Modellklauseln und Vereinbarungen waren ein weiterer Weg, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu erhöhen und haben Gewerkschaften die Sprache und Konzepte gegeben, die bei der Verhandlung von Klauseln in Tarifverhandlungen gebraucht werden können.

- ▶ Eine Musterklausel zu gewerkschaftsinterner Beschäftigungspolitik wurde von drei Vierteln der britischen Gewerkschaften verabschiedet: „Um gegen alle Formen

der Belästigung anzugehen, seien es Vorurteile oder Diskriminierung, unabhängig davon, ob es sich um Geschlecht, Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Religion, Farbe, Klasse, Pflegeverantwortlichkeiten, Familienstand, Sexualität, Behinderung, Alter oder anderes handelt, wie Status oder persönliche Merkmale.“(TUC, 2016b).

- ▶ In Slowenien wurde eine Mustervereinbarung zur Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung, von ZSSS für Gewerkschaftsverhandlungsführer, Rechtsexperten und Arbeitgeber ausgearbeitet, um Ihnen bei der Aushandlung von sektoralen oder arbeitsrechtlichen Vereinbarungen über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu helfen. Dies ist nur eine Form der Unterstützung, die von der Gewerkschaft für Verhandlungsführer über Fragen der Gleichstellung angeboten wird. Die Modellvereinbarung umfasst physische, verbale und nonverbale Formen sexueller Belästigung. Sie legt die Ziele der Vereinbarung, Formen der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, Maßnahmen zur rechtzeitigen Erkennung und Verhütung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie eine vom Arbeitgeber zu unterzeichnende Erklärung fest, dass „(der Arbeitgeber) keine Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz zulässt und dass unsere Firma keine Toleranz gegenüber einem solchen Verhalten hat „, während ein Anhang mündliche, non-verbale und physische Formen der sexuellen Belästigung definiert. Mehrere sektorale Gewerkschaften haben die Sprache in der Modellvereinbarung für sektorale Vereinbarungen und Arbeitsplatzbestimmungen verwendet.

d) Ausbildungsprogramme für Mitglieder und Gewerkschaftsvertreter

Ausbildungsprogramme sind ein weiteres Mittel, mit dem die Gewerkschaften das Bewusstsein ihrer Mitglieder und der Gewerkschaftsvertreter geweckt haben, einschließlich der Einbeziehung geschlechtsspezifischer Gewalt in TV und Arbeitsplatzbestimmungen.

- ▶ Die französischen Gewerkschaften bilden sowohl Mitglieder als auch Gewerkschaftsvertreter aus. Im Jahr 2009 startete CFDT Paris das von dem Ile de France Regionalrat kofinanzierte „Respectées“ Ausbildungsprojekt welches auf der Zusammenarbeit mit einem Anwalt der NGO AVFT basierte. (Europäische Vereinigung gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz). Zwischen 2009 und 2014 absolvierten mehr als 1500 Gewerkschaftsmitglieder und Mitarbeiter von CFDT die eintägige Schulung. Schulungen werden heute noch abgehalten. Eine Broschüre mit Definitionen, konkreten Beispielen, rechtlichen Präzedenzfällen und Richtlinien zur Verhütung sexueller Gewalt - alle aus Sicht der Gewerkschaften betrachtet - wurde veröffentlicht und eine dritte Auflage soll 2016 veröffentlicht werden. CFDT organisiert seit 2013 eine jährliche Konferenz über sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen. 2016 fand in Paris eine Konferenz mit dem Titel „Sexuelle und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz: wie zu reagieren“ statt. Im März

2016 organisierte die FO eine Konferenz in Paris über die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz mit dem Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt und Sexualität am Arbeitsplatz.

- ▶ Der Umgang mit sexueller Belästigung ist ein Kernthema vieler Kurse für Gewerkschaftsvertreter. Ein Ausbildungsleitfaden „ArbeitnehmerInnen: Eine TUC-Schulungsmappe für alle Gewerkschafter“, informiert und stellt Trainingsressourcen zu dem Thema vor. Ein TUC eNote über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bietet eine Online-Lernressource für GewerkschaftsvertreterInnen an. Die Föderation der Unterhaltungsbranche bietet eine Ausbildung für Mitglieder zu Mobbing und Belästigung an, und Equity führt einen jährlichen Gewerkschaftsschulungstag durch, der letzte hatte gerade Mobbing und Belästigung zum Thema. Die Gewerkschaft der Unterhaltungsbranche, Equity, gibt derzeit ein Ausbildungsprogramm für Gleichheit und Vielfalt in Auftrag. Das wird sich auf unbewusste Vorurteile konzentrieren, ein Thema, das für die Gewerkschaft von grundlegender Bedeutung ist im Hinblick auf eine Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung. UCU führt derzeit ein nationales Ausbildungsprogramm zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung im Hochschulbereich durch.
- ▶ Schulungen zu Gleichstellung, durchgeführt von der Gewerkschaft des öffentlichen Diensts, UNISON, sind obligatorisch für das Personal. Briefings über Belästigung, Rekrutierung und Auswahl sind in allen UNISON-Schulungen enthalten. Unite bietet Rekrutierungs- und Selektionstraining für Angestellte an, die an der Rekrutierung beteiligt sind, und der Kursus „Respekt und Würde am Arbeitsplatz“ wird derzeit auf allen Ebenen der Gewerkschaft angeboten. Nach den Enthüllungen über die sexuelle Belästigung an Universitäten und Hochschulen hat die UCU eine eintägige Schulung für Gewerkschaftsvertreter ausgearbeitet, wie man mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgehen kann.
- ▶ Schulungen der Gewerkschaften auf konföderaler Ebene in Bulgarien bestanden aus Round-Table-Diskussionen über Gewalt am Arbeitsplatz. Sie wurden 2013 von PODKREPA in sechs Städten abgehalten und ein Trainingsprogramm der CITUB zum Thema Gewalt am Arbeitsplatz und Stress am Arbeitsplatz ist Teil der Ausbildung zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die CITUB-Untersuchungsabteilung beteiligte sich an der Ausbildung zur Gleichstellung der Geschlechter mit dem Metallarbeiterverband - der Kurs wurde von 90% der Männer besucht und führte zu einer Verpflichtung der Föderation, Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter durchzuführen. Wie Violeta Ivanova, CITUB, erklärte, war dies eine erfolgreiche Intervention, um Gender in die Gewerkschaftsarbeit zu integrieren. „Es ist wichtig, dass wir sie überzeugen und Schulungen über Frauenführerkräfte anbieten. Dies sind wichtige Fragen, die Einfluss darauf haben welche Aktivitäten Gewerkschaften verfolgen, um geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung zu beseitigen.“

- ▶ Die Gewerkschaften in Belgien sind an einer Reihe von Sensibilisierungs- und Ausbildungsprogrammen zu Gewalt an Frauen beteiligt. Schwerpunkte dabei lagen auf der Umsetzung der Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und insbesondere der Prävention von psychosozialen Risiken und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Ausbildung aller neuen Arbeitnehmervertreter in den Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen schließt psychosoziale Risiken mit ein. Ein nationales Gewerkschaftsausbildungsprogramm zur Diskriminierung und Belästigung wird von der CGSLB von September 2016 bis Juni 2017 betrieben und setzt einen Schwerpunkt auf geschlechtsspezifische Gewalt.

- ▶ Die bulgarischen Gewerkschaften des Gesundheitswesens haben Schulungen und Seminare zu Gewaltprävention und der Beseitigung von Gewalt von Seiten Dritter im Gesundheitswesen durchgeführt, darunter einen Runden Tisch der Health Services Union (FTU-HS) Am 22. März 2011 diskutierte die bulgarische Vereinigung von Health Professionals im Pflegedienst in Sofia die Frage der Gewalt von Seiten Dritter. Das Seminar erörterte die Umsetzung der „sektorübergreifenden Leitlinien zur Bekämpfung der Gewalt und der Belästigung am Arbeitsplatz“, die von den europäischen Sozialpartnern im Jahr 2010 vereinbart wurden.

e) Gewerkschaftskampagnen

Dieser Abschnitt führt Beispiele für Gewerkschaftskampagnen mit einem spezifischen Fokus auf geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz auf. Das Projekt „Safe at Home, Safe at Work“ und die EGB Studie vom 8. März 2014 zeigen, dass viele Gewerkschaften aktiv daran interessiert sind, Gewalt an Frauen zu beenden. Partnerschaften zwischen Gewerkschaften und NGO waren ein wichtiger Bestandteil dieser Arbeit.

- ▶ Im Jahr 2008 führte die slowenische Konföderation ZSSS eine Sensibilisierungskampagne zur Vorbereitung einer Vereinbarung auf nationaler Ebene für einen Null-Toleranz-Ansatz gegen Belästigung und sexuelle Belästigung. Neben der Sensibilisierungskampagne wurde für Gewerkschaftsmitglieder auch eine Schulung angeboten. Die Vereinbarung wurde jedoch nicht unterzeichnet, da die Arbeitgeber glaubten, dass die Bestimmungen in der Gesetzgebung ausreichend waren.

- ▶ Gewerkschaften im Bildungssektor in Bulgarien haben sich für Staatsbürgerkunde in den Schulen eingesetzt, um ein Bewusstsein für eine Reihe von Themen, einschließlich Gewalt, zu schaffen. CITUB und die Bildungsgewerkschaften arbeiteten zu diesem Thema unter einem Projekt namens „Mein erster Arbeitsplatz“, um das Bewusstsein und das Verständnis unter den Schülern zu wecken. Ein weithin anerkanntes Good-Practice-Beispiel ist die Kampagne der bulgarischen Transportvereinigung FTTUB zur Gewalt an Frauen im Verkehrssektor (siehe Kasten 11 unten).

KASTEN 11: FTTUB-GEWALT AN FRAUEN IM VERKEHRSEKTOR (BULGARIEN)

Die Transportgewerkschaft FTTUB engagierte sich in Tarifverhandlungen und führte eine bahnbrechende Kampagne im Transportsektor durch, die am 25. November 2009 mit einem Roundtableseminar mit dem Stadt- und Eisenbahnverkehrssektor ihren Anfang nahm. Frauen in leitenden Positionen in den Gewerkschaften wurden aufgefordert, die Frauen zum Seminar einzuladen, die Gewalt erfahren hatten. Daniela Zlatkova, FTTUB-Exekutivsekretärin, erklärte: „Wir wollten, dass sie ihre Geschichten erzählen ... sie haben während der Begegnung über Gewalt von Seiten Dritter berichtet und wir haben dann auch festgestellt, dass es keine Verfahren dazu gab. In Sofia sind die meisten Straßenbahnführer Eine Frau sprach über ihre Erfahrung, angegriffen zu werden. „Nach der Unterzeichnung einer Vereinbarung gegen Gewalt an Frauen mit der Gemeinde Sofia wurde eine „Someone to share with Kampagne“ (Es gibt jemanden zu teilen“) und eine Umfrage durchgeführt. Die Umfrage wurde mit Fragebögen durchgeführt die überall an den Arbeitsplätzen zu finden waren. Sie konnten anonym ausgefüllt werden und dann in dazu bestimmte Kästen am Arbeitsplatz geworfen werden. Die Kästen wurden mit Aufklebern mit dem Titel „Es gibt jemanden zu teilen«, versehen, um die Aufmerksamkeit auf die Initiative zu lenken. Die 177 Frauen, die auf die Umfrage reagierten, beschrieben die hohen Risiken der körperlichen und psychischen Gewalt, denen sie ausgesetzt waren, vor allem von Seiten Dritter. Die Umfrage lieferte eine wichtige Evidenzbasis, die die spätere Kampagne, Befürwortung und Verhandlung von dem TV über die Gewalt am Arbeitsplatz der FTTUB sehr beeinflusste. Dazu wurde auch noch Broschüre mit dem Titel „Nein zur Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz! «herausgegeben, die eine Liste von Empfehlungen enthielt, wie man Gewalt am Arbeitsplatz verhindern und beenden kann. Diese wurde dem Bürgermeister von Sofia und leitenden Transportmanagern in einer Sitzung am 25. November 2010 vorgelegt. Im Rahmen der FTTUB-Kampagne zur Gewalt an Frauen im Verkehrssektor wurden zwei Schulungen organisiert. Angespornt durch die Vereinbarung zu gemeinsamen Handeln hat der Bürgermeister von Sofia im Mai 2010 einen Selbstverteidigungskurs für Frauen, die im städtischen Verkehrswesen arbeiten, initiiert. Es nahmen 40 Frauen daran teil. 2014 organisierte der Vorstandsvorsitzende der Elektro-Transportfirma einen Kursus für alle Trolley- und BusfahrerInnen über „Deeskalationstaktiken um Gewalt zu verhindern.

Die Vereinbarung mit der Gemeinde Sofia ebnete den Weg für Vereinbarungen mit den Gemeinden von Varna, Burgas und Sliven im Jahr 2013 und mit Gabrovo in 2015. Am 25. November 2015 wurde in vier Städten in Bulgarien, mit denen die FTTUB eine Vereinbarung hat und mit der nationalen Eisenbahngesellschaft BDZ eine Sensibilisierungskampagne für den öffentlichen Verkehr gestartet, Aufkleber forderten das „Stoppen geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz“. Sie wurden an Betriebsmitteln und in öffentlichen Bereichen angebracht. Die Kampagne rief zur Unterstützung eines IAO-Übereinkommens über Gewalt am Arbeitsplatz auf und verknüpfte die FTTUB mit den IGB- und ITF-Kampagnen für eine solche Konvention. Die CITUB-Frauenausschussmitglieder unterstützen die Bemühungen um eine IAO-Konvention und planen ein systematisches Lobbying gegenüber der Regierung und den Arbeitgebern.

Das aktuelle Programm der FTTUB gegen Gewalt an Frauen, „Vereinbarungen werden Handlungen“ beinhaltet ein Ausbildungsprogramm zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen sowie spezifisches follow-up zur Umsetzung der Vereinbarungen mit den Gemeinden Sofia, Varna und Burgas. Dazu gehört ein „Smile for Mum and Dad“ -Projekt zu Gewalt an Frauen im Stadtverkehr in Burgas; Und ein Sofia Electrotransport Projekt ‚Führerhaus gesichert‘, das Fahrer-Kabinen-Türen auf Trolleybussen und Straßenbahnen besser sichert. Darüber hinaus hat die FTTUB geschlechtsspezifische Ungleichheiten und die geschlechtsspezifische Segregation in der Belegschaft mit ihrer Arbeit zur Gewaltprävention verbunden, unter anderem durch die Teilnahme an der ITF Kampagne „Starke Gewerkschaften brauchen Frauen“. Die Website von FTTUB verfügt über eine Reihe von Ressourcen und Informationen über geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Segregation, einschließlich der EGB-Kampagne „Lass uns die Glaswände brechen“.

Im Mai 2016 trafen sich 75 Frauen aus den ITF- und Stadtverkehrsgewerkschaften, darunter auch Vertreter der Verkehrsunion in Bulgarien, in Bali als Teil eines „bahnbrechenden“ Aktionsforums über Gewalt an Frauen im öffentlichen Verkehr. Das Forum befasste sich mit dem sehr schwierigen Arbeitsumfeld von Arbeitnehmerinnen im Transportwesen und sprach sich für eine Erneuerung der globalen Bemühungen aus, eine IAO Konvention zu ihrem Schutze umzusetzen. Die Einführung der White Ribbon Campaign durch die FTTUB in 2014 wurde zu einem Herzensanliegen des ITF-Kongresses. Plakate wurden auf der Brücke der Liebe in

Sofia angebracht und Gewerkschaftsführer wurden ermutigt, das Versprechen abzugeben, das wurde als: „Die ist mein Schwur - Gewalt an Frauen zu beenden.“ Fotos wurden von allen denen gemacht, die diesen Schwur leisteten. Diese wurden dann auf der Brücke der Liebe in Sofia ausgestellt. Die Kampagne wurde von der Arbeit der Gewerkschaften in Kanada und Australien inspiriert.

Die Präsidentin der FTTUB (die auch Vizepräsidentin des EGB-Frauenausschusses und Vizepräsidentin der ETF und ITF ist) hat auf europäischer und internationaler Ebene eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen im Verkehrssektor gespielt. Als FTTUB den ITF-Kongress im Jahr 2014 veranstaltete, war Gewalt an Frauen ein zentrales Thema der Veranstaltung.

- ▶ In Dänemark wurde die Frage der sexuellen Belästigung erstmals vor 25 Jahren in der Gewerkschaft der weiblichen ArbeitnehmerInnen (WWU) angesprochen, die vor zehn Jahren in die 3F (Vereinigte Föderation der dänischen Arbeiter) aufgenommen wurde. Marianne Bruun, Gleichstellungsbeauftragte bei der 3F, wies auf das Lernen hin, das aus dieser frühen Arbeit gewonnen wurde, die zeigte, dass es notwendig ist, jemanden zu haben, der sich ständig für das Thema einsetzt, so dass es auf der Trainings- und politischen Agenda bleibt. Heute definiert die 3F eine neue Reihe von Prioritäten, um sexuelle Belästigung wieder auf Gewerkschafts-Agenda zu bringen. Sie hat Kampagnen organisiert, um mehr Bewusstsein über sexuelle Belästigung zu schaffen, unter anderem auch durch Plakate, Leitfäden für Gewerkschaftler und eine Facebookseite „Nein zur sexuellen Belästigung.“ Kampagnen von Gewerkschaften im Gesundheitswesen hatten zum Ziel, Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen zu verhindern, zu einer Zeit, in der Arbeitsdruck, das Arbeiten in Isolation und der Mangel an Mitarbeitern zum Problem beigetragen haben. Kasten 12 gibt das Beispiel einer Projektgruppe und Kampagne zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung (2016-2019), die gemeinsam von vier Gewerkschaften durchgeführt wird, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu stärken und gemeinsame Gewerkschaftsstrategien zu entwickeln, um das Problem anzugehen.

KASTEN 12: GEMEINSAME PROJEKTGRUPPE UND KAMPAGNE ZUR BEKÄMPFUNG DER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG (2016-2019)

2016 wurde von vier dänischen Gewerkschaften (3F, HK, Serviceforbundet Teknisk Landsforbund und Fængselsforbundet) eine neue gewerkschaftliche Projektgruppe zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung eingerichtet, um eine neue politische und öffentliche Kampagne zu starten, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wecken. Ziel der Projektgruppe ist es, gemeinsame Gewerkschaftsstrategien zu entwickeln, um das Bewusstsein für die Bekämpfung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich der Strategien zur Verbesserung von Rechtsstreitigkeiten und Gewinnerichtsfällen, zu entwickeln. Zu den Strategien, die diskutiert werden, gehören unter anderem a) wie man die Geldbußen erhöht, die derzeit sehr niedrig sind (b) Sensibilisierung, um das Verständnis der Öffentlichkeit über sexuelle Belästigung zu verbessern, was sich auch auf Richter und Rechtsanwälte auswirkt (c) gemeinsame Strategien für Richtlinien zum Arbeitsumfeld, und d) verstärkte Anwendung von Rechtsmitteln, einschließlich des Europäischen Gerichtshofes. Gespräche der Gewerkschaften mit Politikern hatten zum Ziel, Arbeitgeber in die positive Pflicht zu nehmen sodass diese ihrerseits proaktiv Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung ergreifen.

Eines der von den Gewerkschaften identifizierten Probleme ist die Notwendigkeit, den tatsächlichen Arbeitgeber zu identifizieren (im Gegensatz zum Arbeitgeber, der die Belästigung begangen hat). Gewerkschaften argumentieren, dass es notwendig ist, den Arbeitgeber in die Verantwortung zu ziehen, vor allem, wenn der Arbeitgeber nichts unternommen hat, um die sexuelle Belästigung zu verhindern. Die Projektgruppe entwickelt auch Medienstrategien und hat einen Link zu der Facebook-Kampagne „Over Stregen“ („Grenzüberschreitung“).

- ▶ Frauenabteilungen der britischen Gewerkschaften haben Nulltoleranzkampagnen gegen Gewalt an Frauen durchgeführt. Beispiele hierfür sind Informationskampagnen und Datensammlung durch die Unterhaltungsgewerkschaft Equity, die die Menschen dazu zu ermutigen möchte, Fälle von Mobbing und Belästigung zu melden. Die Unite Gewerkschaft hat eine Kampagne gegen Gewalt in der Hotelbranche durchgeführt, wo viele ArbeitnehmerInnen mit Migrantenhintergrund Gewalt und Belästigung erfahren. Die Gewerkschaft der Lehrer, NASUWT, hat mehrere Kampagnen zum Thema Zugang von Mädchen zu Bildung gemacht, die frei von Gewalt und sexuellem Missbrauch ist. Die Gewerkschaft der Journalisten, NUJ, hat Kampagnen gegen Sexismus und für eine bessere Repräsentation von Frauen und Mädchen in den Medien gemacht. USDAW führt regelmäßig Frauen-Kampagnen durch, und kürzlich eine über Sicherheit für Frauen auf dem Weg zur Arbeit. Die NUJ hat Kampagnen und Konferenzen über Sexismus in den Medien organisiert und diskutiert über Mobbing und Belästigung in den Medien.
- ▶ Die TUC-Umfrage zur sexuellen Belästigung (TUC, 2016c) empfahl, dass Gewerkschafts-Sensibilisierungskampagnen für unterschiedliche Zielgruppen erforderlich seien. Dies könnte eine Plakatkampagne sei, die darauf abziele, die Täter abzuschrecken, indem sie die disziplinarischen Konsequenzen für ein solches Verhalten am Arbeitsplatz betont oder auch eine Kampagne, die Gewerkschaftsmitglieder anspricht, die sexuelle Belästigung erfahren haben, und sie dazu ermutigt, mit ihren gewerkschaftlichen Vertretern darüber zu sprechen, oder schliesslich eine Kampagne, die auf die breite Mitgliedschaft der Gewerkschaft zugeschnitten ist.
- ▶ In den späten 80er- und frühen 90er Jahren war die FNV in den Niederlanden sehr aktiv, um geschlechtsspezifische Gewalt zu beenden. In dieser Zeit, und zusammen mit NGO, gründete die Gewerkschaft ein Zentrum, um Frauen zu helfen, die sexuelle Belästigung erfahren hatten. Catelene Passchier von FNV, sagte dazu, dass es „geholfen hat, das Thema auf die allgemeine Tagesordnung zu bringen. Es war ein Schritt vorwärts und half, die Frage der Machtbeziehungen in die Debatte einzubringen.“ Die FNV bemerkt dazu, dass sich seit den frühen Kampagnen gegen sexuelle Belästigung, die Situation am Arbeitsplatz doch verändert hat. Steigende Beschäftigungsraten von Frauen, positive Entwicklungen bei der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und ein größeres Bewusstsein, dass offensichtliche sexuelle Belästigung und Gewalt nicht akzeptabel sind bedeuten noch lange nicht, dass das Problem verschwunden ist. Die FNV ist der Auffassung, dass es wichtig ist, das Thema in der Gewerkschaftsbewegung voranzutreiben, auch mit Blick auf das Spektrum der Gruppen, die sich am Arbeitsplatz unsicher fühlen, einschließlich Muslime, Migrantinnen oder LGBT.
- ▶ Der Frauenausschuss der FNV-Transportgewerkschaft ist sehr aktiv bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen. Die FNV kofinanzierte eine internationale Konferenz über Gewalt an Frauen in Bali, der von der Internationalen Transportföderation (ITF) organisiert wurde. Es wurde auch ein Blog gestartet, der es ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften ermöglicht, Gewalt an Frauen öffentlich zu machen und das Thema zu diskutieren. Die Transportgewerkschaft hat mit der ITF Sensibilisierungs- und Lernprojekte für Lkw-Fahrern und Langstreckenbusfahrer durchgeführt und dabei betont, wie wichtig es ist, dass jede(r), der/die einen Langstreckenbus besteigt über einen Pass verfügen muss. Die Gewerkschaft hat eine direkte Telefonnummer für Busfahrer eingerichtet, damit sie die Grenzpolizei vor der Annäherung an eine Grenze kontaktieren können. Die Gewerkschaft unterstützt die Fahrer, die Zeichen des Menschenhandels zu erkennen und trifft sich wegen dieser Fragen regelmäßig mit der Polizei. FNV Transport ist der Überzeugung, dass die Gesundheit am Arbeitsplatz ein Thema ist, das die Mitglieder gerne besprechen; Wenn die Diskussionen aber tiefer gehen und sexuelle Belästigung zur Sprache kommt, zeigen sie jedoch Widerstand. FNV Transport ist der Auffassung, dass es wichtig ist, dem Problem nicht auszuweichen, und die Sensibilisierung dafür als wichtigen Teil der Debatte um die Sicherheit im Verkehr zu verstehen.
- ▶ Die Gewerkschaften in Spanien führen schon seit langem Kampagnen und Sensibilisierungsaktionen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen durch, die Belästigung am Arbeitsplatz erfahren haben. Diese Aktionen konzentrieren sich auf die Zeiten um den Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt an Frauen, dem Internationalen Aktionstag für Frauengesundheit und dem internationalen Frauentag. Zusätzlich zu anderen nationalen Initiativen, die darauf abzielen, das Bewusstsein über Gewalt am Arbeitsplatz zu wecken, gibt es die UGT-Kampagne „Gleichbehandlung, keine Diskriminierung“ und CCOO-Kampagnen wie „Lass es nicht passieren,“ und „Nein bedeutet nein, auch am Arbeitsplatz“. Die Gewerkschaften haben an einer Vielzahl nationaler Veranstaltungen und Demonstrationen gegen Gewalt an Frauen teilgenommen.
- ▶ Mehrere französische Gewerkschaften waren an Informations- und Sensibilisierungskampagnen für ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaftsvertreter und die breite Öffentlichkeit beteiligt. CFTD führte eine umfassende Informationskampagne mit Plakaten, Broschüren etc. für Gewerkschaftsvertreter und Mitarbeiter im Jahr 2015 durch. Um die Gewerkschaftsvertreter in den Unternehmen zu befähigen und zu informieren, wurde im Jahr 2016 eine Broschüre zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen und sexuellen Gewalt verteilt. Ein Beispiel für eine Orientierungshilfe, ist die FO-Broschüre, veröffentlicht im Januar 2011, mit Leitlinien für Gewerkschaftsvertreter wie man Verhandlungen über einen TV über die berufliche Gleichstellung der Geschlechter führt, der auch auf sexuelle und moralische Belästigung Bezug nimmt. Die FO wird in naher Zukunft ein neues Kapitel auf seiner Website mit Informationen und Ratschlägen zur sexuellen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz starten. Die französischen Gewerkschaften beteiligen sich an der nationalen Kommission für die Gleichstellungszertifizierung (Label

Egalité). Die FO hat zum Beispiel darauf bestanden, dass die teilnehmenden Unternehmen und Institutionen einen besonderen Schwerpunkt auf die Verhütung von sexueller Belästigung und Sexismus in den internen Regeln des Unternehmens legen.

- ▶ Gewerkschaften der Erziehung in ganz Europa, einschließlich des EGBE, haben Kampagnen zu diskriminierenden Formen der Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Lehrgewerkschaft NASUWT, hat sich dafür eingesetzt, vorurteilsbedingte Mobbing zu bekämpfen. Sie hat die Broschüre: „Vermeidung und Bekämpfung von Vorurteilen - Related Mobbing“ herausgegeben. Der Ansatz der Gewerkschaft ist es, die Schulen in die Verantwortung zu nehmen, damit sie sich umfassend mit den Problemen der MitarbeiterInnen und Studenten beschäftigen. Die britische UCU hat eng mit der Nationalen Union der Studenten zusammengearbeitet, um sexistische und „lad“ (Jungs) Kultur auf dem Universitätscampus den Kampf anzusagen und hat einen Bericht darüber veröffentlicht. Dieser folgt dem National Union of Students 2014 Bericht, der von schockierender Gewalt und Belästigung gegen Frauen auf Universitätsgelände berichtete. Einige Gewerkschaftszweige haben Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, um den Gebrauch sexuell belästigender Kommentare anzugehen. Sie machten dabei Gebrauch von vorhandenen Rückkopplungssystemen für die Bewertung von Hochschullehrern, schafften aber die zusätzliche Möglichkeit darin auch, über solche Kommentare zu berichten.

f) Verbesserung der Sichtbarkeit und Teilnahme von Frauen in Gewerkschaftsstrukturen

Eine Reihe von Gewerkschaften, die im Rahmen dieses EGB-Projekts befragt wurden, sprachen von der Bedeutung von fraueneigenen Strukturen in den Gewerkschaften, um Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der sexuellen Belästigung auf der Tagesordnung der Gewerkschaften zu behalten. Nachfolgend sind Beispiele aus einem von Männern dominierten Sektor in Slowenien und dem Verkehrssektor in Italien aufgeführt

- ▶ Die Gewerkschaft für die Metall- und Elektroindustrie in Slowenien hat vor zehn Jahren eine Kommission für Frauenfragen eingerichtet, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsplatz anzugehen. Die Kommission hat in allen Regionen Schulungen, Seminare, Sensibilisierungsmassnahmen gegen Mobbing und Gewalt organisiert, darunter auch Schulungen für Gewerkschaftsvertreter, wie sie Vereinbarungen am Arbeitsplatz und auf Unternehmensebene besser verhandeln können. Dies ermöglichte es der Kommission, die Unterzeichnung von Vereinbarungen über Gewalt am Arbeitsplatz auf Betriebsebene voranzutreiben. Es gibt jetzt Vereinbarungen in allen Elektro-Unternehmen und in den größeren Unternehmen ist die Gewerkschaft in der Lage gewesen, die Arbeitgeber davon zu überzeugen, für die ArbeitnehmerInnen Schulungen zum Thema Mobbing zu organisieren.

Auch werden Presseerklärungen veröffentlicht, wenn regionale Schulungen durchgeführt werden, um bewährte Praktiken vorzustellen. Die Kommission für Frauenfragen besucht die Unternehmen regelmäßig und trifft sich mit Vertretern der ArbeitnehmerInnen, um das Bewusstsein der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen dafür zu wecken. In einem Fall berichtete eine Frau nach einer solchen Schulung über die sexuelle Belästigung von Seiten ihres Managers, der dann gleich auch ihre Stelle kündigen wollte. Mateja Gerečnik, Gleichstellungsbeauftragte in der slowenischen Metall- und Elektroindustriegewerkschaft, erklärte, dass „... die Gewerkschaft den Arbeitgeber warnte, dass, wenn er sich nicht um sexuelle Belästigung kümmerte, diese weiter fortgesetzt würde. Die Gewerkschaft berichtet, dass Sensibilisierungsmassnahmen innerhalb der Unternehmen soweit wirksam waren, dass die Unternehmen jetzt Entschädigung für Opfer anbieten und das wäre nicht geschehen, ohne die aktive Rolle der Kommission für Frauenfragen. Ohne ihre Intervention würden solche Probleme unsichtbar bleiben.

- ▶ Die meisten italienischen Gewerkschaften haben Frauenkommissionen und Netzwerke, die für die Sichtbarkeit der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz wichtig sind. Im Verkehrssektor beispielsweise hat die Gewerkschaft FIT-CISL eine Abteilung, die sich mit Genderfragen, Prävention von Diskriminierung und Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befasst. Darüber hinaus gibt ein Frauenkoordinationsbüro und regionale Koordinationsstellen der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in nationalen und lokalen Verhandlungsprozessen den Vorrang. Das Koordinierungsbüro der Frauen in der Gewerkschaft unterstützt den Verhandlungsprozess, und Entwürfe von Dokumenten werden für Verhandlungen zur Verhütung von Gewalt und Belästigung vorbereitet.

2.7 LINKS UND ZUSAMMENARBEIT MIT DER ZIVILGESELLSCHAFT UND DEN FRAUENORGANISATIONEN

Wie bereits erwähnt, haben viele Gewerkschaften eine lange Geschichte der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Frauenorganisationen, obwohl diese Zusammenarbeit am stärksten zum Thema häusliche Gewalt außerhalb des Arbeitsplatzes entwickelt wurde, anstatt Gewalt und Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. Die Frauenorganisationen sehen in der Regel die Gewerkschaften als die Champions von Arbeitsplatzmassnahmen zur sexuellen Belästigung, doch zunehmend wird erkannt, dass Gewalt am Arbeitsplatz, auf öffentlichen Plätzen und Zuhause eng miteinander verbunden ist. Einige Beispiele für gute Partnerschaften zwischen Gewerkschaften und Frauenorganisationen sind nachfolgend dargestellt.

- ▶ Ein gutes Beispiel einer erfolgreichen Partnerschaft ist die zwischen Telefono Rosa und den drei italienischen Gewerkschaftsverbänden des Verkehrssektors, die zusammen Schulungen, Konferenzen und Kampagnen organisiert

haben, um die Aufmerksamkeit auf Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz zu lenken. Telefono Rosa, gegründet 1988, bietet rechtliche und psychologische Unterstützung, eine Telefonhotline und Schutz für Opfer von Gewalt und deren Kinder an. Alle Partner sind sich einig, dass diese Initiative Einfluss darauf hatte, wie männliche Kollegen Frauen am Arbeitsplatz sehen, dass sie sowohl das Bewusstsein für Gewalt an Frauen erhöht hat also auch das Verständnis um die Auswirkungen bestimmter Verhaltensweisen. In einem Projekt organisierte Telefono Rosa Schulungen für FIT-CISL-Mitglieder und Mitglieder des Frauenkoordinationsbüros für geschlechtsspezifische Gewalt. Dies wurde mit einem 3-Modul Trainingsweg durchgeführt. Treffen wurden mit nationalen und regionalen Managern und ArbeitnehmerInnen im Verkehrssektor abgehalten, um eine Kultur der Achtung, der Würde und der Gewaltlosigkeit zu fördern.

- ▶ Ein weiteres Beispiel ist die Zusammenarbeit zwischen den französischen Gewerkschaften und der AVFT (Europäische Vereinigung gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz). Es ist eine politisch unabhängige und renommierte französische NGO, die 1985 gegründet wurde und sich auf geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz spezialisiert hat. Sie bietet Rechtsberatung und Unterstützung an und veröffentlicht juristische Analysen zu politischen und rechtlichen Projekten. Im Jahr 2012, als die Regierung die sexuelle Belästigung im Straf- und Arbeitsrecht neu definierte, arbeitete AVFT mit den französischen Gewerkschaften zusammen, um auf die Vorschläge der Regierung zu reagieren. In Zusammenarbeit mit CFDT hat AVFT auch die Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen des Projekts „Respectées“ (oben diskutiert) ausgebildet.
- ▶ Die TUC im Vereinigten Königreich hat gute Beziehungen zu Frauenorganisationen wie End Violence Against

Women (EVAW), Frauenhilfe, UK Feminista, dem Everyday Sexism Project und Southall Black Sisters, und anderen aufgebaut. Obwohl die TUC glaubt, dass es immer noch Misstrauen gegenüber den Gewerkschaften unter den NGO herrscht, war der Aufbau der Netzwerke für die Vertrauensbildung und die Zusammenarbeit wichtig. Die TUC ist ein aktives Mitglied der EVAW-Koalition, eine Dachorganisation von 60 Frauen-NGO, die an der VAWG arbeiten, um die Regierung dahingehend zu beeinflussen, alle Formen von Gewalt und Missbrauch an Frauen in Bildung, Kultur, Kommunalverwaltung und bei sozialen Dienstleistungen zu bekämpfen. Die TUC war ein wichtiges Gründungsmitglied und sitzt im Vorstand der EVAW. Sie spielt auch eine aktive Rolle in der „Making The Grade“-Serie der EVAW, die über die Anstrengungen der Regierung berichtet, Gewalt an Frauen in all ihren Formen und auf allen Ebenen zu beenden.

- ▶ Die TUC war Partner im „Everyday Sexism Project“, das von Laura Bates 2012 ins Leben gerufen wurde und es Frauen ermöglicht, Beispiele für Sexismus online und auf Twitter zu posten. Das Projekt hat die Verbreitung des Sexismus in der Gesellschaft, einschließlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, erfolgreich hervorgehoben. Als Reaktion auf die Ergebnisse der TUC-Studie zur sexuellen Belästigung, die in Zusammenarbeit mit dem „Everyday Sexism Project“ durchgeführt wurde, hat dieses eine neue Plattform ins Leben gerufen (www.shoutingback.org.uk), die an einem Ort und zum ersten Mal, Informationen über Gesetze, Berichterstattungsmöglichkeiten und Hilfsangebote für Frauen, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere Formen von Diskriminierung und Missbrauch erleben, anbietet. Ein direkter Link zur TUC gibt auch Informationen über Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.

„Du keine Macht hast, bist du sehr missbrauchsgefährdet, und das betrifft vor allem Frauen in flexiblen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Soziale Bewegungen haben eine Verantwortung sich gewerkschaftlich zu organisieren und Gewerkschaften werden gebraucht, um sich um unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu kümmern, insbesondere auch um die Auswirkungen für jüngere Frauen, wo vielleicht die erste Arbeit ein unsicheres Arbeitsverhältnis ist, was die Frauen noch verwundbarer macht und wo sexuelle Belästigungen als quid pro quo häufiger vorkommen. Darüber hinaus ist vieles schädlich in unserer jetzigen Kultur: junge Menschen wachsen mit verwirrenden Botschaften über Sexualität und Sex auf.“ (Sarah Green, Direktor der EVAW)

- ▶ UNITE in Großbritannien hat darauf hingearbeitet, Migrantinnen in Partnerschaft mit der Organisation Gerechtigkeit für Hausangestellte zu unterstützen. Dabei legten sie ihren Fokus auf Bewusstseinsbildung über Gewalt und sexuelle Belästigung als eins von vielen Arbeitssicherheitsproblemen, mit denen Hausangestellte konfrontiert werden.
- ▶ ZSSS und die Gewerkschaften der Lehrer in Slowenien haben beide gut mit NGO zusammengearbeitet, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Ein Beispiel ist die Partnerschaft zwischen der Healthcare-Gewerkschaft, der SOS-Helpline und der Kammer der Pflege- und Hebammendiensteleistungen Sloweniens, die ein gemeinsames Projekt, „Beratungsgespräch für Menschen mit Gewalt am Arbeitsplatz“, durchgeführt haben, um Menschen, die Opfer von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz geworden sind zu unterstützen und zu informieren und es den ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen, Maßnahmen gegen Gewalt zu ergreifen. Die SOS Helpline ist eine nationale Organisation, die über ihre Website Informationen und Ratschläge um das Thema Gewalt am Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Fünf Jahre lang betrieb es eine Helpline zu Gewalt am Arbeitsplatz. Diese wurde dann aber geschlossen aufgrund der sinkenden Anzahl der Anrufe, denn mehr und mehr Menschen begannen, Rat auf der Webseite zu suchen. In dieser Zeit waren 4-5 Prozent der Anrufe zu sexueller Belästigung, während der Rest sich um geschlechtsbezogenes Mobbing, psychische Gewalt oder verschiedene Formen der sozialen Ausgrenzung am Arbeitsplatz drehten. Mehr als 95 Prozent der Anrufe waren von Frauen. Die SOS Helpline hat mit Gewerkschaften in Gesundheit und Bildung zusammengearbeitet, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Heute werden diese Anrufe von der Haupthelpline beantwortet (siehe Abschnitt 4 für weitere Informationen über die SOS Helpline).
- ▶ Die Gewerkschaften in Spanien haben mit der Zivilgesellschaft, den Frauenverbänden und den GleichstellungsaktivistInnen zu Genderfragen zusammengearbeitet und bei der Organisation von nationalen Kampagnen und Bildungskonferenzen mitgemacht. Gewerkschaften beteiligen sich häufig an Bildungskonferenzen und Kursen, die sich auf Gewalt am Arbeitsplatz beziehen, die von Frauenverbänden organisiert werden. Ein Beispiel ist der „Training the Trainers: Gender Equality Plans and Sexual Harassment“ Kurs von THEMIS, ein Frauenanwaltsverein. Die Gewerkschaften haben Kampagnen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, wie die Kampagne von „Impacto de género ya“ (die Plattform für Gender Impact Now), durch die Unterzeichnung des feministischen Manifests über den Staatshaushalt unterstützt, als eine Möglichkeit, das Bewusstsein über Auswirkungen der Sparmaßnahmen auf geschlechtsbezogene Dienstleistungen und Politiken zu wecken.

2.8 EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSVERBÄNDE

Darüber hinaus engagieren sich europäische Gewerkschaftsverbände, die nationale Gewerkschaften in verschiedenen Sektoren repräsentieren, vermehrt zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Das Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner von 2007 ist auch ein Druckmittel gewesen, um das Thema Gewalt und Belästigung in den europäischen sektoralen Sozialdialogverhandlungen zu einzubringen, was wiederum zur Erstellung von verschiedenen Leitlinien und gemeinsamen Erklärungen führte. Zusätzlich zu den sektübergreifenden Leitlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von Seiten Dritter im Zusammenhang mit der Arbeit, die im vorigen Abschnitt behandelt wurden, werden nachfolgend Beispiele aus anderen Sektoren aufgeführt.

- ▶ Auf europäischer Ebene wurden auch andere sektorale Vereinbarungen unterzeichnet, darunter ein Abkommen zwischen den europäischen Sozialpartnern im Schifffahrtssektor - dem Europäischen Transportarbeiterverband (ETF) und den Reederverbänden der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) - die 2013 ein Projekt zur Beseitigung von Belästigungs- und Mobbing-Praktiken am Arbeitsplatz im Schifffahrtssektor starteten.
- ▶ Der Europäische Verkehrsverbund führt derzeit eine europaweite Befragung seiner weiblichen Mitglieder zur sexuellen Belästigung im Verkehrssektor durch, deren Ergebnisse dem ETF-Frauenausschuss im Mai 2017 vorgelegt wurden. 2013 dann wurde eine Vereinbarung zwischen den europäischen Sozialpartnern im Schifffahrtssektor zur Beseitigung von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz unterzeichnet.
- ▶ Europäische Betriebsratsvereinbarungen und internationale Rahmenvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und multinationalen Unternehmen haben sich mit der Frage der Gewalt und der Belästigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, befasst. Zum Beispiel hat eine „Gemeinsame Verpflichtung zur Verhütung sexueller Belästigung“ (2016), die vom multinationalen Unilever und den internationalen Gewerkschaften IUF und IndustriALL unterzeichnet wurde, einen Schwerpunkt auf sexuelle Belästigung gelegt, sodass „die Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wesentlich für die Förderung einer Kultur der Inklusion und Vielfalt, ist. Die Verpflichtung legt Standards, Prinzipien und Praktiken fest, auf deren Grundlage Unilever, die IUF und IndustriALL sich verpflichten, zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass dieses Ziel erreicht wird.“

2.9 LERNEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Die Beispiele der Gewerkschaftsverhandlungen, Sensibilisierungsmassnahmen, Schulungen und Kampagnen weisen nicht nur darauf hin, dass die Gewerkschaften viel gelernt und sich bemüht haben, sondern auch auf Erfolge bei der Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz, wie aus einigen Fällen ersichtbar ist. Dies war nicht immer leicht, wie zum

Beispiel sexuelle Belästigung sichtbar machen, die größtenteils versteckt bleibt, weil ArbeitnehmerInnen sich immer noch vor Vergeltungsmaßnahmen fürchten, oder dass sie nicht ernstgenommen werden, wenn sie es melden. Ein geringes Verständnis der Ursachen und der verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung macht es nicht einfach, Arbeitgeber von der Notwendigkeit von Präventiv- oder anderen Arbeitsplatzmassnahmen zu überzeugen. Gewerkschaftsfunktionäre und Mitglieder sind zahlreichen Belastungen ausgesetzt und müssen auch Prioritäten setzen. Viele äußerten sich besorgt darüber, dass sie nicht genügend Ressourcen und Zeit haben, um geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen, angesichts anderer dringender Anliegen der Gewerkschaften. Dazu kommen dann noch die Probleme der Erosion der Arbeitnehmerrechte und Tarifverhandlungen. So wird zum Beispiel die Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz derzeit nicht als Priorität unter Gender-Experten in deutschen Gewerkschaften gesehen, weil es ja auch die anderen Prioritäten gibt, wie zum Beispiel die Arbeit an einer Gesetzesreform in den Bereichen Mutterschaftsurlaub, Teilzeit und gleiches Entgelt. Diese sind noch immer die wichtigsten Gewerkschaftsprioritäten. Doch viele Gewerkschaften sagen, weil mehr und mehr Frauen in Beschäftigung kommen, muss der Gewalt am Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, um die Freiheit, das Recht auf Gleichbehandlung und Würde besser zu schützen.

Die wichtigsten, von den Gewerkschaften und Frauenorganisationen benannten Herausforderungen, werden hier kurz angerissen:

- ▶ Eine sich nicht wandelnde Kultur der Geschlechterungleichheit und des Sexismus
- ▶ Befürchtungen, dass sexuelle Belästigung von der Agenda verschwindet
- ▶ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bleibt unsichtbar und Bewusstsein darüber gering
- ▶ Die negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der Sparmaßnahmen
- ▶ Veränderung der Arbeitswelt
- ▶ Frauen, die in Sektoren mit hohem Risiko von Gewalt und Belästigung arbeiten und mit niedrigem Gewerkschaftsschutz
- ▶ Ungleiche Beteiligung von Frauen bei Tarifverhandlungen und in den obersten Entscheidungspositionen
- ▶ Die Erosion der Tarifverhandlungen

a) Eine anhaltende Kultur der Geschlechterungleichheit und des Sexismus

Eine Kultur der ungleichen Geschlechterrollen und -beziehungen und Geschlechtsstereotypen wird durch die Fortsetzung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in der Familie in ganz Europa fortgesetzt. Trotz einiger guter Fortschritte bei der Abwicklung von Vereinbarungen bleibt es eine große Herausforderung, das Bewusstsein der Entscheidungsträger und Verhandlungsführer in den Gewerkschaften zu verändern; das Gleiche gilt auch

für die Arbeitgeber. Das würde helfen, zu gewährleisten, dass sie effektive Regeln und Verfahren mit einem Gender-Fokus am Arbeitsplatz umsetzen. Zum Beispiel argumentieren die bulgarischen Gewerkschaften, dass eine traditionelle, männlich-dominierte Kultur eine gewaltige Herausforderung für die Gewerkschaften darstellt, und folgern daraus, dass Bewusstseinsbildung über die schädlichen Folgen von ungleichen Geschlechterrollen und traditionellen Stereotypen dringend notwendig ist. Eine bedeutende Herausforderung, die von den Gewerkschaften in Belgien aufgeworfen wird, ist, dass in den Gewerkschaften immer noch Sexismus und sexuelle Belästigung herrschen, die eine Kultur der männlichen Dominanz widerspiegelt - sodass Verhaltensänderung und Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin ein wichtiges Ziel für die Gewerkschaften sein sollte.

b) Befürchtungen, dass sexuelle Belästigung von der Agenda verschwindet

Da Gewalt und Belästigung zum Mainstream- und Gemeinwohl Problem am Arbeitsplatz geworden sind, befürchten einige Gewerkschaften, dass sexuelle Belästigung als Gleichstellungsproblematik, von der Agenda der Gewerkschaften verschwindet. Während die Integration von sexueller Belästigung in Vereinbarungen über Gewalt, Belästigung, Wohlbefinden und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begrüßt wird, wird das Thema oft unter den breiteren Überschriften ‚Gewalt und Belästigung‘, die alle ArbeitnehmerInnen betreffen, verborgen. Einige Gewerkschaften bezeichnen dies als „Hierarchie“, in der wenig oder gar keine Aufmerksamkeit auf sexuelle Belästigung gelegt wird. Obwohl die Sozialpartner für die Ausarbeitung von Strategien und Vereinbarungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung verantwortlich sind, argumentiert die dänische Gewerkschaft 3F, dass eine Umsetzung der Geschlechterperspektive auf Gewalt und Belästigung kaum priorisiert wird. Ein Großteil der Arbeit der Gewerkschaften zur Verhütung von sexuellen Belästigung und der Schulung von gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen wurde vor über 20 Jahren durchgeführt; in den letzten Jahren war es dann aber ein wahrer Kampf sexuelle Belästigung zu vorrangig zu behandeln.

Andere Gewerkschaften, die für diesen Bericht interviewt wurden, gaben an, dass die Frage der sexuellen Belästigung durch einen allgemeinen Fokus auf allgemeine Gewalt und Belästigung des Arbeitsplatzes ersetzt worden sei. Und in diesem integrierten Ansatz ist die sexuelle Belästigung unsichtbar geworden. Wie ein Befragter sagte: „Wenn wir es als einen allgemeinen Ansatz nehmen, finden wir, dass wir Frauen vergessen.“ Die niederländische FNV äußerte ebenfalls die Befürchtung, dass sexuelle Belästigung nicht ausreichend in TV, Arbeitsplatzpolitik oder Arbeitsplatzrisikobewertungen einbezogen wurde. Da sich die Gewerkschaften in den 80er und 90er Jahren mit der sexuellen Belästigung befassten, wird einfach, dass das Problem gelöst sei.

Die FNV sieht das EGB-Projekt als Gelegenheit an, die Diskussionen mit den Gewerkschaften über die Frage neu zu

starten und eine Untersuchung durch eine Online-Befragung durchzuführen, die als Evidenzbasis genutzt werden könnte, um die Gewerkschaften dazu zu bewegen, konkretere Maßnahmen am Arbeitsplatz zu entwickeln. Dies hängt auch mit einer allgemeinen Zurückhaltung seitens der Gewerkschaften zusammen, um strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten und ungleiche Geschlechterverhältnisse anzugehen. Wie Catelene Passchier, FNV, sagte „Wir müssen zugeben, dass heute diese Debatten meistens Gewalt am Arbeitsplatz und Gewalt von Seiten Dritter zum Thema haben - die sexuelle Einschüchterung, allerdings, bekommt heute nicht viel Aufmerksamkeit.“

Die gemeinsame Gewerkschafts-Task Force und Kampagne zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung (2016-2019) in Dänemark, die Erhebung über sexuelle Belästigung durch die TUC im Vereinigten Königreich in 2016 und engagierte Kampagnen in Bulgarien über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz sind alle ein Spiegelbild eines erneuerten Interesses und dem Willen sexueller Belästigung Priorität einzuräumen. In Belgien heben die drei Gewerkschaftsföderationen FGFB, CGSLB und CSC die Bedeutung der von allen drei Konföderationen unterzeichneten „Gender Mainstreaming Charter“ hervor und verpflichten sich, die Gender Mainstreaming-Politik in ihren jeweiligen Gewerkschaften umzusetzen. Die Umsetzung der Charta in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist eine große Herausforderung. Ein weiteres Problem ist, dass die gesetzliche Verpflichtung zum Gender Mainstreaming, die eine Voraussetzung für die Anwendung auf alle Gesetze beinhaltet, in der Praxis nicht funktioniert.

c) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bleibt unsichtbar und Bewusstsein darüber gering

Gewerkschaften und Frauenorganisationen, die für die elf Länderfallstudien interviewt wurden, sprachen immer wieder von sexueller Belästigung als einem sehr verborgenen, aber wachsenden Arbeitsplatzproblem. Ein Problem ist, dass es kein gemeinsames Verständnis darüber gibt, was sexuelle Belästigung ist, was bedeutet, dass die ArbeitnehmerInnen oft nicht verstehen, dass das, was sie erleben, sexuelle Belästigung ist. Auch wenn viele Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern, anerkennen, dass es Gewalt und Belästigung gibt, stellt das geringe Wissen und das Verständnis der sexuellen Belästigung eine große Herausforderung dar. Generell ist das Bewusstsein der Gewerkschaften über die Machtverhältnisse der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt nicht sehr ausgeprägt, was bedeutet, dass sexuelle Belästigung selten als ein ernstes Problem gesehen wird. Infolgedessen sprachen die Gewerkschaften über die Notwendigkeit, neue und unterschiedliche Wege zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt zu entwickeln und die ArbeitnehmerInnen dazu zu ermutigen, über das Thema zu sprechen; auch das Projekt des EGB begrüßten sie, dass es das Problem sichtbar macht, auch im Hinblick auf die Zunahme der prekären Arbeitsbedingungen und der Gelegenheitsarbeit. Wie ein Funktionär der Handels- und Dienstleistungsgewerkschaft in

Bulgarien kommentierte: „... Wir müssen Wege finden, um die Probleme zu identifizieren und die ArbeitnehmerInnen dazu zu bringen, offen über das Thema zu reden. „Da das Problem am Arbeitsplatz immer noch unsichtbar bleibt, bleibt auch das Problem, das Frauen oft zögern, sexuelle Belästigung zu melden. Das erklärt auch die nur geringe Anzahl der Fälle, die vor Gericht kommen. Marianne Bruun, 3F Dänemark, meinte dazu, „das ist ein großes Problem und es ist so schwer, solche Fälle in die Hand zu bekommen - es ist schwieriger als wir es je gedacht haben, es ist schwierig, den Hügel zu besteigen und wir brauchen die Fälle, um das gesamte Problem in Angriff zu nehmen und vorwärts zu bringen.“

Die Unsichtbarkeit des Problems wird auch noch durch den Mangel an Überwachung, wie Vereinbarungen, Protokolle und Verhaltensregeln umgesetzt werden, verschärft. Die ICTU in Irland glaubt, dass dies einen Einfluss darauf gehabt hat, dass es wenig oder gar keine Impulse gibt, Gewerkschaften und Arbeitgeber in Diskussionen über die Umsetzung des Verhaltenskodex zu Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die zwischen den Sozialpartnern vereinbart wurde, zu engagieren. Einige Gewerkschaften erklärten, dass ein weiteres Problem darin besteht, dass die Arbeitgeber in der Regel nur dann Probleme angehen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Eine weitere Herausforderung, die von weiblichen Funktionären in den Gewerkschaften hervorgehoben wird, besteht darin, sicherzustellen, dass Männer in den Gewerkschaften die Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt und insbesondere der sexuellen Belästigung ernst nehmen. Diese Studie hat auch Wege aufgezeigt, wie viele Männer dieses Thema zu ihrem gemacht haben, in dem sie es systematisch in alle Sicherheits- und Gesundheitspolitiken und Arbeitsplatzrisikobewertungen einbeziehen und auch dafür sorgen, dass das Thema relevant für die strategischen Prioritäten der Gewerkschaften ist. Dazu kommt die Notwendigkeit, die strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und ungleichen Geschlechterrollen und Beziehungen zu verstehen. In Slowenien haben nur wenige der sechs sektoralen Gewerkschaften von ZSSS zu der Frage der sexuellen Belästigung gearbeitet. Darüber hinaus ist es schwierig, manche Gewerkschaften und Arbeitgeber davon zu überzeugen, über dieses Thema zu verhandeln. In Slowenien; beispielsweise gilt: „Wir wollen nicht offen darüber sprechen - und viele sehen Witze über Frauen nicht als sexuelle Belästigung an. Der Arbeitgeber ist nach der Gesetzgebung dazu verpflichtet, etwas zu tun - muss Verfahren einleiten und ein solches Verhalten am Arbeitsplatz verbieten - aber das tun sie selten „(Metka Rok-sandić, Frauen-Lobby von Slowenien).

d) Die negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der Sparmaßnahmen

Die in diesem Bericht gesammelten Informationen zeigen, dass die Wirtschaftskrise und die Sparmaßnahmen einen erheblichen Einfluss auf die Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen, die Schädigung der Arbeitsbeziehungen

und die Erhöhung von Stress, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz hatten. Die Veränderung der Arbeitsorganisation, der intensivere Druck am Arbeitsplatz und die schwereren Arbeitsbelastungen haben zu feindseligen Arbeitsumfeldern beigetragen. Zu den Veränderungen gehören das Setzen von unrealistischen Zielen, Personalmangel, mehr isolierte Arbeitsorte und erhöhter Stress, verbunden mit einem wachsenden Niveau der technologieorientierten Arbeitsplatzüberwachung und der Überwachung der Arbeitnehmerleistung; sie stellen große Herausforderungen für die Gewerkschaften in der Organisation und zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Gewalt am Arbeitsplatz dar. Das Wachstum der Non-Standard-Arbeit - einschließlich der informellen Arbeit, Null-Stunden-Verträge, Agentur- und Gelegenheitsarbeit - davon sind besonders die Frauen und jüngeren ArbeitnehmerInnen betroffen. Die Gewerkschaften sehen, dass es eine starke Verbindung zwischen guten Arbeitsbedingungen, menschenwürdiger Arbeit und der Würde der ArbeitnehmerInnen gibt. Wie die EGB-Studie „Verhandlungsbilanz für Gleichheit“ und ihre 8. März-Umfrage 2013 (EGB, 2013) gezeigt haben, hat die Krise überproportional Frauen geschadet, die bereits auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt waren und ein größeres Armut- und Ausgrenzungsrisiko hatten.

- ▶ Die italienischen Gewerkschaften weisen darauf hin, dass die Wirtschaftskrise zu einer Zunahme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geführt hat, wo die Arbeitgeber sexuelle Belästigung als eine Form der Erpressung verwendet haben, um Frauen in den privaten Sektoren zu entlassen. Dies hat vor allem Frauen getroffen, die unter den prekärsten Verhältnissen arbeiten, Frauen, die in kleinen Unternehmen arbeiten und Migrantinnen. Darüber hinaus haben mehr Stress und Druck am Arbeitsplatz, hervorgerufen durch neue Formen der Arbeitsorganisation, die nach der Wirtschaftskrise eingeführt wurden, mehr Gewalt und Belästigung von Seiten von Führungskräften, Mitarbeitern und Dritten Tür und Tor geöffnet.
- ▶ Die belgischen Gewerkschaften unterstreichen die negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der staatlichen Sparmaßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter, die zu mehr wirtschaftlichen Schwierigkeiten und unfreiwilliger Teilzeitarbeit geführt haben und damit die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen stark beeinträchtigt haben. Die Gewerkschaften in Irland legen vor, dass die Wirtschaftskrise Auswirkungen auf die Agenda der Gewerkschaftsverhandlungen gehabt haben, und obwohl es in der Wirtschaftskrise sehr viele anekdotische Beweise dafür gab, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz während der Wirtschaftskrise zunahm, liegt der Schwerpunkt immer noch auf dem Schutz von Arbeitsplätzen und der Bezahlung.
- ▶ Die Gewerkschaften im Gesundheits- und Bildungssektor berichten, dass eine unzureichende Finanzierung für die Bereitstellung adäquaten Personals und qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen zu mehr Gewalt- und Belästigung am Arbeitsplatz geführt hat. Sie sehen eine

starke Verbindung zwischen guten Arbeitsbedingungen, menschenwürdiger Bezahlung und der Würde der(s) Arbeitnehmer(in). Sie argumentieren, dass die Kürzungen im Gesundheitswesens zu mehr Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geführt haben; dazu kommen noch steigende Raten von Gewalt von Seiten Dritter, von Patienten und Familien, die durch längere Wartezeiten und die sinkende Qualität der Dienstleistungen frustriert sind.

- ▶ Im Vereinigten Königreich haben die Gewerkschaften eine Reihe von Herausforderungen identifiziert, die sich aus den Sparmaßnahmen der Regierung ergeben, und was sie als regressive Gesetzesänderungen betrachten (Gewalt von Seiten Dritter aus dem Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes herauszunehmen und die Einführung von Gebühren für die Einreichung von Gerichtsverfahren. Darüber hinaus hat es das Gewerkschaftsgesetz für die Gewerkschaftsvertreter schwieriger gemacht, sich die Zeit für Schulungen nehmen zu können, und damit wurde auch der Zugang zu Gleichstellungskursen beeinträchtigt. Das und ein feindseliges Verhandlungsklima hat es den Gewerkschaften sehr schwer gemacht über Gleichstellung und Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhandeln. Ein zentrales Thema ist es, den Zugang zu den Arbeitsgerichten zu verbessern und die von der Regierung im Jahr 2013 auferlegten Gebühren zu vermeiden, denn diese machen es Frauen schwerer, ihren Fall gegen einen Arbeitgeber vor Gericht zu bringen. Eine 70% prozentige Verringerung der Zahl der Fälle vor dem Arbeitsgericht steht in direktem Zusammenhang mit der Einführung in 2013, einer Gebühr von £ 1.200 von Seiten der Regierung, um einen Fall vor einem Arbeitsgericht zu bringen.
- ▶ Nach Angaben der Krankenschwestern- und Hebammengewerkschaft in Irland (INMO) ist eine Zunahme der gemeldeten Mobbingfälle von Personen, die im Gesundheitswesen arbeiten, zwischen 2010 und 2014, ein Ergebnis der staatlichen Kürzungen in diesem Bereich, die zu Personalmangel und mehr Druck für das Personal geführt haben. Dies hat zu einer schlechten Arbeitsmoral beigetragen, die sowohl die Arbeitsleistung als auch die Qualität der Betreuung der Patienten beeinträchtigt (INMO, 2015).

e) Veränderung der Arbeitswelt

Wenn die Arbeit flexibler wird und die Arbeitsplätze stärker fragmentiert sind, stellt sich für die Gewerkschaften die wichtige Frage, wie man ArbeitnehmerInnen vor Gewalt und Belästigung schützen kann, vor allem wenn sie selbständig sind, wie Frauen, die in der Unterhaltungsindustrie oder im Medien-, Kultur- und Kunstbereich arbeiten, oder Frauen, die ihren Job durch Vermittlungsagenturen bekommen haben oder die in Jobs, die ausgelagert wurden. Dies ist besonders besorgniserregend, weil Arbeitsplätze der Zukunft eher fragmentierter werden und Gelegenheitsarbeit eher die Norm als die Ausnahme sein werden. Die psychosozialen Risiken von Belästigung und Stress steigen infolge des Einsatzes neuer

Technologien am Arbeitsplatz, der Online-Arbeit, des vermehrten Gebrauchs von Subverträgen in der Gig-Wirtschaft und der Digital-Age-Click-Arbeit und dem Cloud Arbeiten. Stress am Arbeitsplatz, bedingt durch wenig Autonomie und Privatsphäre, eine stärkere Überwachung am Arbeitsplatz, sowie intensivierte Arbeitsbelastungen, werden zunehmend auch als Formen der Belästigung angesehen. Die internationale Gewerkschaft UNI hat gezeigt, dass Kommunikation und webbasierte Technologien es den Arbeitgebern ermöglicht haben, die Arbeitsleistung zu überwachen, ein Phänomen, das auf professionelle, Management- und Service- bezogene Arbeiten erweitert wurde (Akhtar & Moore, 2017). UNI weist darauf hin, dass Arbeiter in der „Gig Economy“, wie Uber Taxifahrer, keine grundlegenden Arbeitsrechte genießen.

Eine wesentliche Herausforderung, die von den Gewerkschaften genannt wird, ist, dass die große Anzahl von Gelegenheitsarbeiten das Risiko sexueller Belästigung, insbesondere von jüngeren Frauen, erhöht. Viele Gewerkschaften sehen eine Regierungspolitik, die Gelegenheitsarbeit fördert, sehr kritisch

- ▶ In Belgien sind zum Beispiel eine stärkere Verankerung und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere eine Erhöhung der Teilzeitarbeit; Arbeitsplatzmaßnahmen, die den Arbeitgebern Flexibilität bieten und gleichzeitig mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integrieren wollen.
- ▶ In einigen Sektoren, wo prekäre Arbeitsbedingungen vorherrschen und wo Tarifverträge selten sind, gibt es erhöhte Risiken von Gewalt und Belästigung. In den Niederlanden zum beispielsweise gibt es keine Tarifverträge in der Hotelbranche. Gewerkschaften unterstreichen die damit verbundene Ungeschütztheit vieler Frauen, die im Hotel- oder Reinigungsbetrieb arbeiten. Viele von ihnen sind isoliert; einige sogar Opfer von Menschenhandel. Es gab jüngste Beweise von der niederländischen Regierung über den Missbrauch von Frauen, die in Botschaften arbeiten, die geschlagen und versklavt wurden.
- ▶ Der TUC-Untersuchungsbericht „Frauen und Kasualisierung: Frauenerfahrungen der Arbeitsunsicherheit“ (TUC, 2015) belegt die zunehmende Verankerung der Frauenarbeit in Bereichen wie soziale Betreuung, Einzelhandel, Gastronomie, Reinigung und Gastgewerbe sowie qualifizierte Berufe wie Hochschullehrer. Die wachsende Zahl von ArbeiterInnen, die einen Null-Stunden- oder einen Gelegenheitsvertrag haben, oder für Agenturen arbeiten macht Frauen anfällig für sexuelle Belästigung und Gewalt und Diskriminierung, weil damit auch ein mangelnder Schutz ihrer Rechte einhergeht. Untersuchungen zeigen, dass Frauen ohne Arbeitsschutz weniger in der Lage waren, gegen einen Kollegen oder Arbeitgeber vorzugehen, weil sie Angst vor Vergeltung haben müssen, dass der Arbeitgeber, beispielsweise, ihre Stunden kürzen würde. Bei jüngeren Frauen ist es weniger wahrscheinlich, dass sie Mitglied einer Gewerkschaft sind. Die TUC-Studie von 2016 über sexuelle Belästigung sah einen Zusammenhang zwischen der hohen Rate der sexuellen Belästigung von jüngeren Frauen und der Tatsache, dass jüngere Frauen eher in niedrig bezahlten und unsicheren Arbeitsverhältnissen sind wie zum Beispiel durch null-Stunden-Verträge, temporäre oder Agentur Arbeit.
- ▶ Der Vorwurf der Belästigung der freiberuflichen AbeitnehmerInnen in Radio-, Fernseh- und Theater wurde von der britischen Föderation der Unterhaltungsgewerkschaften erhoben. Die Föderation hat die von der BBC ausgearbeitete Arbeitsplatzpolitik stark kritisiert, dass sie es versäumt hätte, die Risiken der FreiberuflerInnen, die im Radio und Fernsehen tätig sind, nicht in Betracht gezogen hätte, deren prekäre Arbeitsbedingungen in der Umfrage der Gewerkschaft enthüllt wurden, und eine Hauptursache für sexuelle Belästigung in dieser Branche wäre. Neben einer Kultur der sexuellen Belästigung und Mobbing hat die Schauspielergewerkschaft EQUITY die eklatante Missachtung der Frauenrechte in ihrem Sektor hervorgehoben, in dem sonst selten von Diskriminierung und sexuelle Belästigung selten berichtet werden.
- ▶ Der Nachweis der sexuellen Belästigung an Universitäten in mehreren Ländern, vor allem in „harten“ Wissenschaften und männlich dominierten Berufen, zeigt, dass junge Dozentinnen, die zu Beginn ihrer Karriere überwiegend in gelegentlichen Beschäftigungsformen arbeiten, mit hohen Risiken sexueller Belästigung konfrontiert sind. Die britische UCU-Gewerkschaft erklärt, dass durch die erhebliche Zunahme der Zahl der Gelegenheitsverträge, junge Frauen ganz besonders sexuelle Belästigung zu befürchten haben. Die Gewerkschaft geht das Problem sowohl durch Ausbildung als auch durch Verhandeln der Arbeitsplatzkonditionen an. Die UCU-Kampagne gegen prekäre Arbeitsverträge weist auf die enorme Bedeutung solcher Art von Verträgen auf Entscheidungen dieser Frauen hin, wie etwa, was Kinder betrifft, usw. (UCU, 2015).
- ▶ Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und die Flexibilisierung der AbeitnehmerInnen werden von den Gewerkschaften als Beitrag zur steigenden Gewalt- und Belästigung in den Niederlanden gesehen. Obwohl die niederländischen Rechtsvorschriften ArbeitnehmerInnen in formalen Beschäftigungsverhältnissen schützen, müssen die AbeitnehmerInnen in prekären Arbeitsverhältnissen mit großer Unsicherheit leben. Dies hat dazu geführt, dass Gewalt und Belästigung oft nicht gemeldet werden, da viele Arbeitnehmerinnen Angst vor Vergeltung haben, wenn sie eine Beschwerde einreichen. Unsichere und gelegentliche Arbeit beinhaltet auch, dass AbeitnehmerInnen dort einem größeren Gewalts- und Belästigungsrisiko ausgesetzt sind.
- ▶ Die italienischen Gewerkschaften berichten, dass der Arbeitsmarkt von kleinen Unternehmen und einer Zunahme von nicht-standardisierten und prekären Beschäftigungsverhältnissen im privaten Sektor geprägt ist. Dies hat, so sagen sie, zu einem größeren Risiko sexueller Belästigung geführt. Die italienische statistische Agentur (ISTAT) schätzt, dass es derzeit etwa vier Millionen Abeitneh-

merInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen gibt. Das sind 17,2% aller Erwerbstätigen. Die meisten von ihnen sind unter 35 Jahre alt. Rund 90% der Arbeitgeber beschäftigen weniger als 16 ArbeitnehmerInnen und sind von den Bestimmungen des Statuto dei Lavoratori befreit. Zwischen 70% und 80% der privatwirtschaftlichen Anstellungen sind atypische Arbeitsverhältnisse.

- ▶ Die spanischen Gewerkschaften beklagen die großen Herausforderungen, die durch die hohe Inzidenz von prekärer Arbeit und Armutsgefährdung entstehen, die seit der Krise durch das Wachstum der vorübergehenden und unsicheren Arbeit verschärft wurden. Wie Eurostat (2015) berichtet, hatten mehr als ein Fünftel aller ArbeitnehmerInnen in Spanien (20,7%) einen befristeten Vertrag. Ein weiteres Problem, das die Gewerkschaften hervorheben, ist, dass die Mehrheit der Frauen in kleinen Unternehmen oder Familienunternehmen tätig ist, die außerhalb des Geltungsbereichs der Bestimmungen der Gleichstellungsgesetzgebung liegen, die Unternehmen verpflichten, Gleichstellungspläne zu erstellen.

f) Frauen, die in Sektoren mit hohem Risiko von Gewalt und Belästigung arbeiten und niedrigem Gewerkschaftsschutz

In den nationalen Länderstudien werden bestimmte Sektoren hervorgehoben, in denen Frauen überproportional von Gewalt und Belästigung bedroht sind. Dies sind typische Branchen, in denen es den Gewerkschaften schwer gemacht wird sich zu organisieren oder ArbeitnehmerInnen zu vertreten und wo weibliche ArbeitnehmerInnen, die unsichersten Arbeitsbedingungen haben. Darüber hinaus sind Frauen, die in Dienstleistungssektoren tätig sind, in der Nacht und in engem Kontakt mit Kunden arbeiten, zum Beispiel in Restaurants und Bars, besonders gefährdet Gewalt und Belästigung ausgesetzt zu sein.

- ▶ In 2015 initiierten die 3F-Gewerkschaften und Schwestergewerkschaften in anderen nordischen Ländern ein Projekt zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung in der Hotel-, Gaststätten- und Tourismusbranche. Viele Restaurantangestellte müssen unangemessene Bemerkungen und unerwünschte körperliche Annäherungen am Arbeitsplatz aushalten. Zu den Tätern gehören sowohl Kunden als auch Mitarbeiter. Eine Gruppe nordischer Gewerkschaften lanciert nun ein Projekt zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung im Hotel-, Restaurant- und Tourismusbereich. Das Projekt zielt darauf ab, eine ernsthafte Debatte und Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung in diesem Sektor zu anzuregen.
- ▶ Die Gewerkschaften in Bulgarien unterstrichen die Probleme des niedrigen Lohnes, der schlechten Arbeitsbedingungen und der psychischen Gewalt und der Belästigung im Bekleidungssektor, wo die Mehrheit der Arbeitnehmer weiblich ist. Der Bekleidungssektor ist ein wichtiger Arbeitgeber in Bulgarien. Es ist sehr schwie-

rig gewesen, die ArbeitnehmerInnen dort zu organisieren und Tarifverträge mit den Arbeitgebern zu verhandeln. Die Gewerkschaften CITUB und PODKREPA, die ArbeitnehmerInnen in diesem Sektor vertreten, sind dabei, eine Vereinbarung im Bekleidungssektor auszuhandeln und Gewalt und Belästigung einzubeziehen. Viele der Arbeiter in der Branche sind junge Roma Frauen und Frauen aus armen Verhältnissen. Die Bedingungen und der Druck, Aufträge abzuschließen, einschließlich langer Arbeitszeiten, tragen zu einer Kultur der Gewalt und der Aggression bei.

- ▶ Im Agrarsektor in Italien haben es die Gewerkschaften schwer gehabt, die ArbeitnehmerInnen zu organisieren, es schwierig, Probleme mit Gewalt und Belästigung an den Verhandlungstisch zu bringen. Es gibt sehr viele anekdotische Hinweise auf Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen, insbesondere von Migrantinnen, die auf den Feldern arbeiten; Einige Fälle von extremen Formen von Gewalt, wie zum Beispiel Vergewaltigung, die an Frauen verübt werden, erhalten gelegentlich Medienaufmerksamkeit. UIL berichtet, dass umfangreich illegale Rekrutierung in der Branche betrieben wird. Aber auch diese Daten unterschätzen die wirkliche Anzahl der ArbeitnehmerInnen die dort arbeiten. Die Gewerkschaften haben sich auf eine Kampagne für eine verbesserte Gesetzgebung gegen illegale Rekrutierer und Menschenhandel konzentriert. UIL hat dieses Thema, sowie Gewalt an Frauen in der Branche, mit dem Minister für Landwirtschaft diskutiert.
- ▶ Viele Hausangestellte arbeiten unter sehr prekären Bedingungen und sind daher sehr schnell Gewalt ausgesetzt. Viele sind isoliert und zeigen die Gewalt nicht an, da sie überhaupt keine Einnahmequelle haben, weil sie gehandelt worden sind. Es ist ein Sektor von disparaten und fragmentierten Arbeitsplätzen, wo es für die Gewerkschaften schwer ist, Frauen zu organisieren und TV abzuschließen. Die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens über Hausangestellte gilt als wichtiger Mechanismus zum Schutz der Rechte der Hausangestellten. Die italienische Konföderation CISL, zum Beispiel, unterstützt die Hausangestellten durch eine Solidaritäts-Sozialversicherung und hat Lobbyarbeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Zugang zu einem beruflichen Qualifikations- und Ausbildungsrahmen gemacht.

g) Ungleiche Beteiligung von Frauen an Tarifverhandlungen und in leitenden Entscheidungspositionen

Trotz erheblicher Verbesserungen in der Vertretung der Frauen in leitenden Entscheidungspositionen, einschließlich der Position des Hauptverhandlungsführers, sind Frauen immer noch als gewerkschaftliche Verhandler unterrepräsentiert. Das Problem der Frauensektionen in den Gewerkschaften ist und bleibt, dass es nur eine unzureichende Anzahl von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen gibt. Das macht es schwierig, weitreichende Schritte zum Thema Gleichstellung zu

unternehmen, einschließlich Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dies bedeutet laut Patricia Biard von ACV-CSC, dass „... es nicht genug Frauen dort gibt, ist wirklich ein Problem für uns. Gewerkschaften sind immer noch sehr männlich dominiert, und es ist schwer, diese Frage zu besprechen.“

In den letzten zehn Jahren haben die jährlichen Umfragen des EGB 8th of March Survey, die jährlichen Fortschritte von Frauen in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen in Gewerkschaften dokumentiert. Die Befragung von 2016 ergab, dass, obwohl etwa 43% der Gewerkschaftsmitglieder Frauen sind, nur in 10 der 53 Konföderationen, die dem EGB angegliedert sind, eine Frau den Vorsitz hat. Obwohl nur durchschnittlich 28,7% Frauen in Gewerkschaftsentscheidungsgremien vertreten sind, stellt dies eine Verbesserung der Vertretung von Frauen in den letzten Jahren dar. Die Umfrage von 2016 ergab, dass die Empfehlungen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter, die im Jahr 2011 vom EGB-Exekutivkomitee verabschiedet wurden, einen erheblichen Einfluss gehabt hat: Sie haben zu einer Zunahme der Zahl der Frauen in den Gremien und auf anderen Ebenen geführt (14 Konföderationen); in 12 Konföderationen wurde Beobachtungsmechanismen etabliert, um Fortschritte der Gleichstellung zu messen. Fortschritte wurden auch in der Ausbildung gemacht (in zehn Konföderationen), und in Tarifverhandlungen (in sechs Konföderationen) und Gender Mainstreaming wurde in fünf Konföderationen festgestellt.

h) Die Erosion der Tarifverhandlungen

Eine zentrale Herausforderung von Gewerkschaften, die an Interviews für diesen Bericht teilgenommen haben, war der Trend, dass Gewerkschaftspräsenz weiter abnimmt und somit auch das Verhandeln von Tarifabkommen. Dies spiegelt den allgemeinen Trend zu individualisierten, dezentralisierten und zersplitterten Tarifvereinbarungen wider (Pillinger, 2014, Eurofound, 2015d). Zum Beispiel haben die zehn am stärksten von der Krise betroffenen Länder die Tarifverhandlungen um durchschnittlich 21% gesenkt (Europäische Kommission,

2014). In Deutschland hat sich seit 1990 eine Verringerung der Zahl der Tarifverträge ergeben, die auf alle ArbeitnehmerInnen ausgedehnt wurden, verbunden mit einer verstärkten Nutzung von Eröffnungsklauseln, die Ausnahmen zulassen. In einigen Ländern, darunter Frankreich, Italien, Österreich und Belgien, blieb die Nutzung von Tarifverhandlungen trotz der Wirtschaftskrise relativ stabil, wobei während dieser Zeit die Tarifverhandlungen ein wichtiges Element der Reaktion auf die Krise waren, durch flexible Arbeitsvereinbarungen und Kurzarbeit. Und wo Regierungen zusammen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften eine fortgesetzte Bereitschaft zur Regulierung des Arbeitsmarktes durch die Festlegung von Rahmenbedingungen zeigten. Darüber hinaus haben einige Länder, wie das Vereinigte Königreich, erhebliche staatliche Einschränkungen von Tarifverhandlungsrechten sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor eingeführt. In Spanien haben betriebliche Vereinbarungen Vorrang vor Vereinbarungen, die auf allen anderen Ebenen unterzeichnet wurden, während in anderen Ländern die sektoralen Tarifverhandlungen im privaten Sektor weitgehend durch Verhandlungen auf betrieblicher Ebene ersetzt wurden.

Die Verringerung der Anzahl, der Flächendeckung und des Einflusses von TV waren seit der Wirtschaftskrise eine große Herausforderung für die Gewerkschaften. Dies hat deren Fähigkeit, eine breite Palette von Gleichstellungsfragen zu verhandeln, stark beeinflusst. (Pillinger, 2014, EGB, 2013). Die slowenischen Gewerkschaften weisen darauf hin, dass die Arbeitgeber von der sektoralen bis zur Arbeitsplatz- Ebene verhandeln wollen, um weiter zu dezentralisieren. Es gibt auch eine entsprechende Verringerung der Zahl der Beschäftigten, die durch Tarifverhandlungen abgedeckt sind. In einigen Sektoren waren die Gewerkschaften nicht in der Lage, TV abzuschließen.

Vor allem die Gewerkschaften äußern sich besorgt darüber, dass diese allgemeine Tendenz - Unterminierung der Tarifverhandlungen und ihres Rückgangs - voraussichtlich einen anhaltenden und tiefgreifenden Einfluss auf die Kapazitäten der Gewerkschaften haben wird, um Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung gegen Frauen erfolgreich aushandeln zu können.

ABSCHNITT 3: HÄUSLICHE GEWALT ALS ARBEITSPLATZPROBLEM

3.1 EINFÜHRUNG

„Eine neue Verhandlungsfrage für Gewerkschaften und Arbeitgeber ist, wie Opfer von Gewalt zu Hause am Arbeitsplatz unterstützt werden können. Häusliche Gewalt folgt oft Opfern bis zum Arbeitsplatz und wirkt sich offensichtlich auf Produktivität und Arbeitsplatzmoral aus. Das macht häusliche Gewalt zu einer Gewerkschaftsfrage.“

(Montserrat Mir, Confederal Secretary, EGB)

In diesem Abschnitt behandeln wir das zweite Thema dieser Studie, wie Gewerkschaften sich der Frage des Zusammenhangs von häuslicher Gewalt²⁰ und Arbeitsplatz angenommen haben. Die Studie führt Beispiele an, was Gewerkschaften getan haben, um das Bewusstsein und das Verständnis über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verbessern. Dazu gehören speziell ausgehandelte Vereinbarungen, entsprechende Arbeitsplatzpolitik, und Orientierungs- und Informationsmodelle für Gewerkschaftsvertreter; und natürlich die Forderung auf einen rechtlichen Wandel. In einigen Ländern gab es erfolgreiche und bahnbrechende Vereinbarungen am Arbeitsplatz zu diesem Thema.

Häusliche Gewalt ist ein relativ neues Arbeitsplatzverhandlungsproblem, dessen Anerkennung bedeutet, dass Arbeitsplatz und Privates doch enger miteinander verbunden sind. (Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016) Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ist zunehmend zu einem Thema in Tarifgesprächen der Gewerkschaften in Europa geworden, viele von denen setzen sich schon Jahre für eine bessere Bewusstseinsbildung über dieses Thema ein. In jüngster Zeit wurden die Gewerkschaften hier von der Pionierarbeit in Australien²¹

und Kanada²² inspiriert über die Art von Verhandlungen über häusliche Gewalt und die Unterstützung, die vom Arbeitsplatz kommen kann. Gewerkschaften und einige bewusstere Arbeitgeber erkennen immer mehr, dass häusliche Gewalt ein Arbeitsplatzproblem ist, dass Arbeit und Privatleben miteinander verbindet.

Der Arbeitsplatz kann ein Ort der Gefahr sein, wenn ein Opfer von einem Partner oder Ex-Partner belästigt, bedroht oder gestalkt wird, eine Situation also, die einen erheblichen Einfluss darauf haben kann zur Arbeit zu kommen, effektiv dabei zu sein und den Job halten zu können. Infolgedessen kann die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz als ein zentrales Arbeits- und Gesundheitsrisiko betrachtet werden, wobei die Arbeitgeber eine Sorgfaltspflicht haben, um einen sicheren Arbeitsplatz für Opfer häuslicher Gewalt und ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten. Jahrzehntelange feministische Arbeit und Kampagnen durch Gewerkschaftsabteilungen / -ausschüsse zur geschlechtsspezifischen Gewalt zeigen, dass es bei Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz um Machtausübung und Kontrolle geht - Verhalten, das sich über den Arbeitsplatz hinaus auswirken kann.

Häusliche Gewalt kann die verschiedensten Formen annehmen, einschließlich körperlicher Gewalt, Formen der Zwangs- und emotionalen / psychologischen Kontrolle und Bedrohungen wie auch die Kontrolle über soziale Interaktionen, über eigenes Handeln, über die Kinder oder die des Geldes. All diese haben tiefgreifende psychologische Konse-

20 In diesem Bericht wird der Begriff häusliche Gewalt verwendet, um häusliche Gewalt und Missbrauch, intime Partnergewalt und familiäre Gewalt zu beschreiben.

21 Häusliche Gewaltklauseln wurden erstmals in Australien vorangetrieben, wo im Jahr 2010 die erste häusliche Gewaltklausel erfolgreich zwischen der australischen Dienstleistungsvereinigung der viktorianischen Behörden und der Dienstleistungsdirektion und dem Surf Coast Shire Council mit zwanzig Tagen bezahlten Häuslichen Urlaub verhandelt wurde. Bis 2015 enthielten 944 Vereinbarungen eine häusliche Gewaltklausel, die 804.649 Beschäftigte, überwiegend im privaten Sektor, über ein breites Spektrum von Industrien und einige der größten Arbeitgeber des Landes umfasst. Die engen Allianzen zwischen den Gewerkschaften, den Experten und der Frauenbewegung, die Verfügbarkeit einer „Modellklausel“ und die Verpflichtung der Gewerkschaftsvertreter waren wichtige Elemente für erfolgreiche Vereinbarungen.

22 In Kanada haben Gewerkschaften und Arbeitgeber eine Reihe von Vereinbarungen auf Betriebsebene ausgehandelt, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen, und der kanadische Arbeitskongress engagiert sich aktiv in der Gewerkschaftsbildung, und Lobbyarbeit für eine Änderung der Gesetze und die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu diesem Thema.

quenzen und wirken sich auf das Selbstvertrauen einer Frau aus, eine gewalttätige Beziehung verlassen zu können. Die jüngsten Untersuchungen der TUC in Partnerschaft mit der Organisation Women's Aid ergeben, dass die totale Kontrolle über die Finanzen eine prominente Form des Missbrauchs ist. So können Frauen daran gehindert werden, Verkehrsmittel zu benutzen, weil sie kein Geld für den Fahrschein haben, können also nicht zur Arbeit kommen oder sie haben nicht genug Geld, um sich arbeitsgerechte Kleidung kaufen zu können. All das sind Gründe, dass es schwierig ist, eine solche gewalttätige Beziehung zu verlassen. Obwohl ein solcher finanzieller Missbrauch in allen Einkommensgruppen zu finden ist, sind Frauen mit niedrigem Einkommen im Vereinigten Königreich wegen der staatlichen Änderungen der Zahlungen des Universal Credit (die einzige integrierte Auszahlung, die die konditionierten Leistungen wie Wohngeld und Steuerabzüge ersetzt) besonders betroffen.

Gewerkschaften und Arbeitgeber sind Schlüsselpartner in einem integrierten Ansatz zur Verhütung und Bekämpfung der häuslichen Gewalt, auch am Arbeitsplatz. Wie in Abschnitt 1 dieser Studie erwähnt, beziehen sich sowohl die Istanbuler Konvention als auch einige nationale Strategien zu Gewalt an Frauen auf die Rolle des Arbeitsplatzes bei der Verhütung häuslicher Gewalt. Wenn häusliche Gewalt am Arbeitsplatz nicht verhindert wird, zum Beispiel durch frühzeitige Eingriffe und Arbeitssicherheit und Unterstützung, hat es sich gezeigt, dass eine solche Situation leicht eskalieren kann, und im schlimmsten Falle in Mord enden kann. Die im EGB-Projekt „Safe at Home, Safe at Work“ gesammelten Informationen aus den elf Länderfallstudien und Diskussionen auf der EGB-Konferenz in Madrid zeigen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber eine wichtige Rolle bei der Anerkennung, Ermittlung und Entwicklung effektiver Maßnahmen zur Vermeidung von häuslicher Gewalt haben können. Dies beinhaltet die Anerkennung und das Erkennen der Zeichen der häuslichen Gewalt, die Unterstützung und die Bereitstellung von praktischen Maßnahmen, damit die ArbeitnehmerInnen in ihren Arbeitsplätzen bleiben können. Diese Maßnahmen zeigen nicht nur, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber relevantes für Frauen am Arbeitsplatz tun; sondern ganz einfach, dass sie damit Leben retten können.

3.2 DER RECHTSRAHMEN UND DIE GESETZLICHEN MÖGLICHKEITEN ZUR HÄUSLICHEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Mehrere Gewerkschaften versuchen derzeit ihre Regierungen von rechtlichen Maßnahmen gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu überzeugen. Sie gehen davon aus, dass gesetzliche Vorschriften sich einmal positiv auf den Schutz der Opfer auswirken und zum anderen Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, Frauen die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu garantieren, und auch dann, wenn sie nach einer Auszeit an die Arbeit zurückkehren. Darüber hinaus berichten Frauenhilfsorganisationen, dass sie seit der Wirtschaftskrise weniger Gelder für die Unterstützung von Opfern von häuslicher Gewalt bekommen, was wiederum ein großes Hindernis für die Verhütung der häusli-

chen Gewalt am Arbeitsplatz ist. Die Gewerkschaften in Italien und Spanien sprechen von der Bedeutung der Gesetzgebung in ihren Ländern; dass, sie Türen für die Gewerkschaften öffnet, um Klauseln in TV und Arbeitsplatzpolitiken auszuhandeln und das Gesetz als Grundlage für die Erweiterung der Rechtsvorschriften weiter zu nutzen.

Die Beschreibungen der rechtlichen Rahmen für häusliche Gewalt und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz der elf Länder in der Studie befinden sich in Anlage 1.

In Bezug auf nationale Gesetzgebung haben die meisten EU-Mitgliedstaaten spezifische Gesetze über Gewalt an Frauen verabschiedet, die die meisten Formen davon, einschließlich Vergewaltigung, sexuelle Übergriffe und häuslicher Gewalt (EIGE, 2014) kriminalisieren. Zehn Mitgliedstaaten haben Rechtsvorschriften, die häusliche Gewalt als besondere Straftat im Strafrecht behandeln. Stalking gilt nicht als ein separates Verbrechen in allen Mitgliedstaaten, obwohl einige ein eigenes Gesetz haben, während andere das Stalking unter anderen Straftaten im Straf- oder Zivilgesetzbuch verfolgen. Zivil- und Strafgesetze über häusliche Gewalt beziehen sich nur selten auf die Rolle des Arbeitsplatzes, obwohl in einigen Ländern das Arbeitsrecht die Rechte für die Opfer von Gewalt definiert. Zum Beispiel gilt nach französischem Arbeitsrecht, dass eine Arbeitnehmerin sich von der Arbeit befreien lassen kann, wenn sie ein Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt ist : Sie ist verpflichtet, ihren Arbeitgeber unverzüglich über die Sachlage, die Gefahr für ihr Leben und ihre Gesundheit zu informieren und warum sie ungeschützt ist. Solange der Schutz nicht garantiert ist, kann sich die Arbeitnehmerin von der Arbeit befreien lassen.

Der umfassendste Rechtsrahmen findet sich in Spanien durch das Organgesetz 1/2004 vom 28. Dezember 2004 zum Schutz vor häuslicher Gewalt. Dies, kombiniert mit dem organischen Gesetz 3/2007 über die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, das Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen verpflichtet, einen Gender-Gleichstellungsplan in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zu erstellen, hat die Mehrheit der großen Unternehmen zur Einführung von Klauseln und Richtlinien zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz veranlasst. Das Gesetz empfiehlt auch die Einführung von Gleichstellungsplänen in mittelständischen und kleinen Unternehmen auf freiwilliger Basis. Bisher wurden mehr als 200 Gleichstellungspläne mit Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von sexueller Belästigung und zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz ausgehandelt und unterzeichnet. Eines der Probleme ist, dass Frauen in prekären Beschäftigungsformen und in kleinen Unternehmen nicht von solchen Plänen abgedeckt sind. Viele dieser Arbeitsplätze haben keine gewerkschaftliche Vertrauensperson, an die sich die Opfer wenden könnten. Die Gewerkschaften arbeiten derzeit zu der Reform des Gesetzes 1/2004 über die Arbeitsrechte von Opfern häuslicher Gewalt, um es den Opfern zu erleichtern, ihre Arbeitszeit zu organisieren oder an einem anderen Ort eine Arbeit zu machen. Trotz dieses starken rechtlichen Rahmens argumentieren die spanischen Gewerkschaften, dass die Wirtschaftskrise die Fähigkeit der Gewerkschaften, diese Fragen zu verhandeln, untergraben hat.

In Italien ist die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ein

relativ neues Thema, das die Gewerkschaften durch die Verabschiedung des Beschäftigungsgesetzes von 2016 in den Verhandlungstisch gebracht haben und dass nach vielen Jahren der Gewerkschafts-Lobbyarbeit für eine solche Gesetzgebung. Die Gewerkschaften in allen Sektoren haben begonnen, bei der Prüfung der Auswirkungen der Gesetzgebung aktiv zu werden und wie die häusliche Gewaltrechtsverhütung in TV ausgehandelt und nach Möglichkeit verlängert werden kann.

„Die Bestimmungen in dem Jobs Act sind beispiellos, weil sie es Frauen, die häusliche Gewalt erlitten haben, ermöglichen bis zu drei Monaten Urlaub zu nehmen. Das ist eine neue und sehr wichtige Entwicklung. Wir werden jetzt hart arbeiten, um sicherzustellen, dass diese Gesetz auch Anwendung findet. Wir haben das Gesetz jetzt nach so vielen Jahren der Lobbyarbeit von Frauen und feministischen Vereinigungen und Gewerkschaften endlich bekommen. Wir haben einen kontinuierlichen Dialog über Gewalt an Frauen gehabt ... Lange Zeit haben wir gesagt, dass häusliche Gewalt nicht die einzige Art von Gewalt ist und dass es auch Gewalt am Arbeitsplatz gibt. Die Nachricht ist schliesslich angekommen.“

(Loredana Taddei, Nationale Gleichstellungsbeauftragte, CGIL, Italien)

Gesetze in vielen Mitgliedstaaten nehmen sich auch des Stalkings an und der Erteilung von Schutzanordnungen, die für den Arbeitsplatz relevant sein können. Zum Beispiel kann nach dem Gewaltschutzgesetz (GewSchG) von 2002 eine Schutzordnung den mutmaßlichen Täter vom Arbeitsplatz des Opfers fernhalten. In Artikel 5 des bulgarischen Gesetzes über den Schutz vor häuslicher Gewalt ist eine der genannten Maßnahmen, dem Beschuldigten zu verbieten, sich in der Nähe des Hauses des Opfers, ihres Arbeitsortes und der Orte, an denen sie ihre sozialen Kontakte hat, aufzuhalten. In Italien hat das Strafrechtsgesetz Nr. 38 vom 23. April 2009 das neue Verbrechen der „Verfolgungshandlungen“ (Stalking) zusammen mit Strafen eingeführt, auch wenn das Stalking am Arbeitsplatz stattfindet. Workplace Stalking kann Stalking von Partnern und Ex-Partnern, Kunden Stalking Mitarbeiter oder unter bestimmten Umständen Kunden Stalking anderen Kunden sein, wie dies in der häuslichen Pflege oder psychi-

sche Gesundheitspflege vorkommen kann. Es kann verhindern, dass die Opfer ihre Häuser verlassen, zur Arbeit reisen und ihre Arbeit effektiv durchführen. Stalking kann übermäßige Formen von Kontakt und Missbrauch durch E-Mails, Telefonate und Social Media, unerwünschte Geschenke und physische oder sexuelle Angriffe am Arbeitsplatz beinhalten. Obwohl es keine Daten für Europa gibt, waren laut einer US-Umfrage im Jahr 2011 5,1 Millionen Frauen und 2,4 Millionen Männer im Vorjahr (NCADV, 2015) vom Stalking betroffen. Von Frauen, die von einem intimen Partner ermordet wurden, wurden 76% zuerst geschlagen und 85% der Frauen, die Mordversuche überlebten, wurden gestalkt. Stalking kann zu bedeutenden Problemen führen, darunter sind Angst, Depression und verlorene Arbeitstage, und Stalking ist auch oft ein Indikator für andere Formen von Gewalt.

Der belgische nationale Aktionsplan zur Bekämpfung aller Formen der geschlechtsspezifischen Gewalt, 2015-2019, beruht auf dem Rahmen des Übereinkommens von Istanbul (das 2016 ratifiziert wurde) und enthält einige Bestimmungen, die für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz relevant sind. Er bezieht sich auf die Rolle des privaten Sektors und der Medien, die dazu beitragen können, Gewalt an Frauen zu beenden, zum Beispiel durch die Sensibilisierung und die Ausarbeitung von Leitlinien und selbstregulierenden Standards. Der private Sektor wird voraussichtlich eine Rolle spielen, in Zusammenarbeit mit NGO und sozialen Organisationen um das Bewusstsein von Mitarbeitern stärken. Der öffentliche Sektor wird voraussichtlich zur Prävention von Gewalt durch Projekte beitragen, die darauf abzielen, die Sicherheit der Menschen an öffentlichen Plätzen und auf öffentlichen Verkehrsmitteln zu verbessern, indem sie sexuelle Einschüchterung / unerwünschtes sexuelles Verhalten und sexuelles Fehlverhalten im öffentlichen Verkehr verhindern.

Die spanische „Nationale Strategie zur Beseitigung der Gewalt an Frauen“ (2013-2016) ist eine der umfassendsten Strategien in Europa, die spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt mit klar definierten Rollen für Gewerkschaften und Arbeitgeber aufzeichnet. Sie enthält 284 Maßnahmen, die einen umfassenden Ansatz zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen leisten sollen. Es umfasst eine breite Palette von Maßnahmen, einschließlich Sensibilisierung und Prävention, und weist auf die Rolle der Unternehmen, Arbeitgeber und Gewerkschaften am Arbeitsplatz hin, die als Partner helfen könnten. Der Plan ermutigt den Staat, mit Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, um Informationen über die Arbeitsrechte von ArbeitnehmerInnen in Arbeitssituationen zu verbreiten, die soziale Integration und die Beschäftigung von Frauen, die unter Gewalt litten, zu fördern und ihre Rekrutierung zu fördern. Siehe Kasten 13 unten für die Liste der empfohlenen Maßnahmen für Unternehmen, Arbeitgeber und Gewerkschaften in der spanischen nationalen Strategie.

KASTEN 13: SPANISCHE „NATIONALE STRATEGIE ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT AN FRAUEN“ (2013-2016)

Empfehlungen in der nationalen Strategie speziell zur Rolle von Unternehmen, Arbeitgebern und Gewerkschaften am Arbeitsplatz sind unten aufgeführt.

3. Durchführung von Präventions- und Sensibilisierungsmassnahmen im Unternehmenssektor durch die Initiative „Empresas para una Sociedad Libre de Violencia de Género“ (Unternehmen für eine Gesellschaft frei von geschlechtsspezifischer Gewalt).

6. In Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen verbreiten sie Informationen über die Rechte von Frauenopfern geschlechtsspezifischer Gewalt, mit dem Ziel, diese Frauen zu ermutigen, das Schweigen zu brechen.

102. In Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verbreiten Sie Informationen über die Arbeitsrechte der arbeitenden Frauen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt sind.

104. In Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Unternehmen und gemeinnützigen Einrichtungen fördern sie die Durchführung von Ausbildungs- und Sozial- und Arbeitsmarktintegrationsprogrammen für Frauen, die Gewalt erlitten haben.

118. Förderung der Einbeziehung von Maßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse der Opfer sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung im Arbeitsumfeld ausgerichtet sind, in den Gleichstellungsplänen der Unternehmen.

182 Förderung der Umsetzung von geschlechtsspezifischen Maßnahmen zur Prävention von Belästigung in der Zentralverwaltung und den damit verbundenen öffentlichen Stellen.

229. Steigern der Initiative „Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género“ (Gesellschaften für eine Gesellschaft frei von Gender-basierten Gewalt) in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen.

Der Arbeitsplatz wird ausdrücklich in der Strategie der britischen Regierung, sowie die Strategien in Schottland, Wales und Nordirland erwähnt. Die „Strategie zu Gewalt an Frauen und Mädchen“ von 2016, hebt hervor, dass die Arbeitgeber bei der Identifizierung von Missbrauch und der Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken zu dieser Problematik eine Rolle spielen müssen. Die Rolle der Arbeitgeber bei der Förderung der frühen Intervention durch Arbeitsplatzmassnahmen wird in den schottischen und walisischen Strategien zur Gewalt an Frauen und Mädchen weiterentwickelt. „Equally Safe“ (Gleichberechtigt Sicher) Schottlands Strategie zur Verhütung und Beendigung von Gewalt an Frauen und Mädchen bezieht sich auf den Arbeitsplatz als Schlüsselbereich für Prävention und beschreibt das so: „... der Arbeitsplatz spielt sicherlich eine Rolle, wenn es darum geht eine Kultur der Null-Toleranz gegenüber Belästigung und Missbrauch zu fördern, eine Kultur also, in der es Verständnis für die Bedürfnisse derer gibt, die Gewalt und häuslichen Missbrauch erfahren.“ Die neue nordirische Strategie, die im Jahr 2016 verabschiedet wurde, „Stoppen von häuslicher und sexueller Gewalt und Missbrauch in Nordirland: eine siebenjährige Strategie“, bezieht sich auf „effektive Arbeitsplatzpolitik“ als Teil einer Reihe von Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer und der betroffenen Familien. Wie die Strategie feststellt: „Die Kosten der häuslichen Gewalt und des sexuellen Missbrauchs wirken sich stark auf die Ressourcen der gesetzlichen, freiwilligen und gemeinnützigen Organisationen und Arbeitgeber aus und spiegeln die enorme Belastung für die Opfer und der breiteren Gesellschaft wider“ Trotz der aktiven Gewerkschafts-Lobbyarbeit ist die ICTU enttäuscht, dass sie nur einen begrenzten Bezug zum Arbeitsplatz und zu den Gewerkschaften enthält.

Einige nationale Aktionspläne nehmen keinen spezifischen Bezug auf häusliche Gewalt am Arbeitsplatz, wie dies im nationalen Aktionsplan 2014-2017 gegen Gewalt in der Familie und in den intimen Beziehungen in Dänemark der Fall ist. Im Rahmen des vierten französischen Gewalt-Aktionsplans (2012-2016) werden drei Prioritäten gesetzt: das öffentliche Handeln zu stärken, die Opfer zu schützen und die gesamte Gesellschaft zu mobilisieren, obwohl nicht ausdrücklich auf den Arbeitsplatz Bezug genommen wird. Der Aktionsplan verdoppelte das Budget für Maßnahmen gegen die geschlechtsspezifische Gewalt für die Jahre 2014-2016.3.3 Daten über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz

Obwohl die Daten begrenzt sind, zeigen Umfragen, die auf der ganzen Welt über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt wurden, konsistente Ergebnisse,²³ vor allem, dass im Durchschnitt ein Drittel der ArbeitnehmerInnen berichtet, dass sie häusliche Gewalt an einem gewissen Punkt in ihrem Leben erlebt haben und dass etwa die Hälfte der Opfer häuslicher Gewalt meinte, dass ihre Arbeitsleistung negativ beeinflusst wurde. **Anhang 2 fasst die verfügbaren Daten**

23 Sechs große nationale Erhebungen, die in Australien, Kanada, Neuseeland, den Philippinen, der Türkei und dem Vereinigten Königreich durchgeführt wurden, zeigen deutliche Hinweise auf die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Weitere Informationen zu den Umfragen finden Sie unter: <http://dvtworknet.org/research/national-surveys>.

über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in den elf Länderfallstudien zusammen.

Die jüngste umfassende Umfrage in Europa wurde von der TUC durchgeführt, die das Vereinigte Königreich und die Republik Irland (TUC, 2014) abdeckt. Die Umfrage ergab, dass häusliche Gewalt die Leistung und Teilnahme am Arbeitsplatz beeinflusst. Von den 3.449 Befragten hatten 41,6% eine Erfahrung mit häuslicher Gewalt, die ihre Arbeit beeinträchtigte und die auch auf den Arbeitsplatz Einfluss nahm und am Arbeitsplatz spürbar wurde. Nur wenige meldeten das Problem am Arbeitsplatz, insbesondere an einen Gewerkschaftsvertreter. Die Untersuchungen zeigen auch, dass 75% der häuslichen Missbrauchsoffer am Arbeitsplatz durch Telefonanrufe und E-Mails weiter verfolgt werden; 20% der Opfer häuslicher Gewalt hatten sich im vergangenen Jahr einen Monat oder mehr von der Arbeit beurlauben lassen wegen häuslicher Gewalt; 56% der missbrauchten Frauen kamen mindestens fünfmal im Monat zu spät zur Arbeit; 28% verließen die Arbeit an mindestens fünf Tagen im Monat zu früh und 53% blieben mindestens drei Tage pro Monat der Arbeit fern (TUC, 2015, Crown Prosecution Service, 2015, Home Office, 2009).

Es gibt nur vereinzelt Informationen über das Ausmaß, die Art oder die Schwere der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Obwohl es keine systematische Datensammlung für Stalking oder häusliche Tötungsdelikte am Arbeitsplatz gibt, sprachen Gewerkschaften und Frauenorganisationen, die für das EGB-Projekt befragt wurden, von einer Erhöhung des Ausmaßes und der Schwere des Stalkings und der Zahl der häuslichen Tötungsdelikte am Arbeitsplatz. Es gibt nur wenige Analysen, und fast keine wurde veröffentlicht, über die Anzahl der Femizide, die von Männern am Arbeitsplatz begangen werden. Im Vereinigten Königreich, berichtet die TUC, gab es in den letzten Jahren mindestens sechs Frauen, die von Partnern oder Ex-Partnern am Arbeitsplatz ermordet wurden. Eine neue Datenerfassung über den Femizid, z. B. wie die der britischen Femizid-Volkszählung, durchgeführt von The Women's Aid Federation England (2016) und dem Irish Femicide Monitoring Project, das von Women's Aid Ireland (2016) entwickelt wurde, ist ein Schritt in die richtige Richtung bei der Identifizierung der Verhaltensmuster, Risikofaktoren und wie man den Schritt vom häuslichen Missbrauch in den Femizid verhindert.

3.3 DATEN ÜBER HÄUSLICHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Obwohl die Daten begrenzt sind, zeigen Umfragen, die auf der ganzen Welt über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt wurden, konsistente Ergebnisse, ²⁴vor allem, dass im Durchschnitt ein Drittel der ArbeitnehmerInnen berichtet, dass sie häusliche Gewalt an einem gewissen Punkt in ihrem Leben erlebt haben und dass etwa die Hälfte der Opfer häuslicher Gewalt meinte, dass ihre Arbeitsleistung negativ beeinflusst wurde. **Anhang 2 fasst die verfügbaren Daten über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in den elf Länderfallstudien zusammen.**

Die jüngste umfassende Umfrage in Europa wurde von der TUC durchgeführt, die das Vereinigte Königreich und die Republik Irland (TUC, 2014) abdeckt. Die Umfrage ergab, dass häusliche Gewalt die Leistung und Teilnahme am Arbeitsplatz beeinflusst. Von den 3.449 Befragten hatten 41,6% eine Erfahrung mit häuslicher Gewalt, die ihre Arbeit beeinträchtigte und die auch auf den Arbeitsplatz Einfluss nahm und am Arbeitsplatz spürbar wurde. Nur wenige meldeten das Problem am Arbeitsplatz, insbesondere an einen Gewerkschaftsvertreter. Die Untersuchungen zeigen auch, dass 75% der häuslichen Missbrauchsoffer am Arbeitsplatz durch Telefonanrufe und E-Mails weiter verfolgt werden; 20% der Opfer häuslicher Gewalt hatten sich im vergangenen Jahr einen Monat oder mehr von der Arbeit beurlauben lassen wegen häuslicher Gewalt; 56% der missbrauchten Frauen kamen mindestens fünfmal im Monat zu spät zur Arbeit; 28% verließen die Arbeit an mindestens fünf Tagen im Monat zu früh und 53% blieben mindestens drei Tage pro Monat der Arbeit fern (TUC, 2015, Crown Prosecution Service, 2015, Home Office, 2009).

Es gibt nur vereinzelt Informationen über das Ausmaß, die Art oder die Schwere der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Obwohl es keine systematische Datensammlung für Stalking oder häusliche Tötungsdelikte am Arbeitsplatz gibt, sprachen Gewerkschaften und Frauenorganisationen, die für das EGB-Projekt befragt wurden, von einer Erhöhung des Ausmaßes und der Schwere des Stalkings und der Zahl der häuslichen Tötungsdelikte am Arbeitsplatz. Es gibt nur wenige Analysen, und fast keine wurde veröffentlicht, über die Anzahl der Femizide, die von Männern am Arbeitsplatz begangen werden. Im Vereinigten Königreich, berichtet die TUC, gab es in den letzten Jahren mindestens sechs Frauen, die von Partnern oder Ex-Partnern am Arbeitsplatz ermordet wurden. Eine neue Datenerfassung über den Femizid, z. B. wie die der britischen Femizid-Volkszählung, durchgeführt von The Women's Aid Federation England (2016) und dem Irish Femicide Monitoring Project, das von Women's Aid Ireland (2016) entwickelt wurde, ist ein Schritt in die richtige Richtung bei

24 Sechs große nationale Erhebungen, die in Australien, Kanada, Neuseeland, den Philippinen, der Türkei und dem Vereinigten Königreich durchgeführt wurden, zeigen deutliche Hinweise auf die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Weitere Informationen zu den Umfragen finden Sie unter: <http://dvwatworknet.org/research/national-surveys>.

der Identifizierung der Verhaltensmuster, Risikofaktoren und wie man den Schritt vom häuslichen Missbrauch in den Femi- zid verhindert.

3.4 SOZIALE UND WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE, WARUM HÄUSLICHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ VERHÜTET WERDEN MUSS

„[Häusliche Gewalt] setzt den Frauen Grenzen, wie sie ihre Zeit verbringen; es hat einen großen Einfluss, da sie nicht mit Kollegen ausgehen, sie haben Angst vor dem Arbeitsplatz, obwohl es ein sicherer Ort sein sollte. Wenn sie von zu Hause in ein Frauenhaus flüchten, wollen sie in eins, dass außerhalb der Heimatstadt liegt, sie wollen nicht in der gleichen Stadt wie der Täter sein. Das macht es schwierig für Frauen, weiter zu arbeiten. Wir haben festgestellt, dass Frauen, die in Frauenhäusern leben, ihre Arbeit verlieren. Sie erzählen uns Geschichten darüber, dass sie sich schämen, zur Arbeit zu gehen, wenn sie körperliche Anzeichen von Gewalt haben. Viele verbergen die Gewalt, dabei ist es der Hauptgrund für ihren medizinischen Urlaub.“

(Vesna Leskošek, Fakultät für Soziale Arbeit, Universität Ljubljana, Slowenien)

Die Beweise häufen sich, dass es wirtschaftliche und soziale Nutzen bringt, häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verhüten und zu bekämpfen. Diese neuen Erkenntnisse zeigen nicht nur, dass die Verhütung von häuslicher Gewalt eine Arbeitsplatzfrage ist und dass der Arbeitsplatz untrennbar mit der Familie und der Gemeinschaft verknüpft ist, sondern auch, dass es für Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen und die Opfer häuslicher Gewalt auch wirtschaftlichen Nutzen bringt. Für eine weibliche Arbeitnehmerin ist die finanzielle Unabhängigkeit von wesentlicher Bedeutung, wenn sie in der Lage sein soll, eine gewalttätige Beziehung zu verlassen.

Für die Arbeitgeber kann es sehr teuer werden, häusliche Gewalt am Arbeitsplatz nicht zu thematisieren. Schätzun-

gen besagen, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz hohe Kosten verursacht in Bezug auf Produktivitätsverlust, Krankheitsabwesenheit und verlorene Arbeitsplätze (EIGE, 2014, EIGE, 2012, Zhang et al 2012, Walby, 2004 und 2008). Mit den vorhandenen Daten identifiziert EIGE (2012 und 2014) erhebliche Kosten, die durch geschlechtsspezifische Gewalt, Verlust der Wirtschaftsleistung, Kosten der Dienstleistungen (Gesundheit, Strafjustiz, Rechts-, Sozial- und Fachdienste) sowie durch die physischen und emotionalen Auswirkungen auf die Opfer entstehen. Insgesamt schätzt EIGE (2014), dass die allein durch Verletzungen verlorene Wirtschaftsleistung etwa 12% dieser Kosten ausmacht. Ein Bericht des belgischen Instituts für Gleichstellung von Frauen und Männern (2010) unterstrich die umfangreichen ökonomischen Kosten der geschlechtsspezifischen Gewalt auf Unternehmen, die Studien aus Europa und Nordamerika zitierten, die zeigten, dass Gewalt die Konzentration und Effizienz am Arbeitsplatz beeinflusst und es den Frauen schwierig macht, ihre Arbeit zu behalten. Ein Beispiel dafür ist die französische Non-Profit -Gesellschaft - Pysitel mit Sitz in Belgien - wo allein die Gewalt von Partnern das Unternehmen jährlich 439 Millionen Euro kostet, davon 288 Millionen Euro Produktionsverluste aufgrund von Arbeitsunterbrechungen, Fehlzeiten usw. Schätzungen aus Australien, rechnen die Kosten der häuslichen Gewalt für die Einzelhandelsbranche auf 62 Milliarden Dollar im Zeitraum zwischen 2014-15 (National Retail Association, 2016). Ein Bericht des kanadischen Bundesjustizministeriums schätzte die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der häuslichen Gewalt auf die Arbeitgeber auf 78 Millionen Dollar (ca. 54 Millionen Euro) im Jahr 2009 (Zhang *et al.*, 2012). In den USA gehen schätzungsweise 8 Millionen Tage im Jahr wegen häuslicher Gewalt verloren, was die Wirtschaft 2,5 Milliarden Dollar an Produktivität kostet.

Die European Added Value Assessment²⁵ schätzt, dass die jährlichen Kosten für die EU im Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt an Frauen im Jahr 2011 etwa 228 Mrd. EUR betragen (1,8% des BIP der EU) (Europäisches Parlament, 2014). Das beläuft sich jährlich auf etwa 450 € pro europäischer Staatsbürger. Nach Aussagen des Netzwerkes WAVE (2016) würde eine Investition von nur 10% dieser Kosten (oder € 45 pro Bürger pro Jahr) in die Gewaltprävention einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der finanziellen Auswirkungen geschlechtsspezifischer Gewalt auf die nationalen Budgets leisten.

Die Begründung und Kostenwirksamkeit der Investitionen in die Prävention und die Dienstleistungen für Opfer häuslicher Gewalt sind in der Untersuchung von Sylvia Walby (2008) zu finden. Ihre Untersuchungen stellten fest, dass häusliche Gewalt die britische Wirtschaftsleistung um 1,9 Mrd. £ (2,2 Mrd. €) zurückwirft, und dies aufgrund der Fehlzeiten von Mitarbeiterinnen, weil sie Verletzungen erlitten hatten. Diese Kosten für Unternehmen und Wirtschaft sind seit dem

25 Die vom Europäischen Parlament durchgeführte European Added Value Assessment analysiert den potenziellen Nutzen künftiger Maßnahmen der Europäischen Union und den Mehrwert der bestehenden EU-Politiken.

Jahr 2001 verringert worden, was auf einen Rückgang der häuslichen Gewalt durch bessere öffentliche Dienstleistungen zurückzuführen ist. Walby (2008) weist auf die Bedeutung der Investition in öffentliche Dienstleistungen zur Verringerung der häuslichen Gewalt hin und zeigt, dass dies im Vereinigten Königreich für das gesamte Land kostengünstig war, wodurch das Ausmaß der verlorenen Wirtschaftsleistung sowie der menschlichen und emotionalen Kosten reduziert werden konnte.

3.5 DIE BEDEUTUNG DER ARBEIT FÜR UNABHÄNGIGKEIT UND AUTONOMIE

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit bereitet einer Frau den Weg, eine gewalttätige Beziehung zu verlassen, und eine frühe Intervention ist wichtig, wenn eine Frau Zugang zu Unterstützung und Fachdiensten haben soll, damit sie in ihrem Beruf bleiben und unabhängig leben kann. Die Unterstützung einer Frau, um in ihrem Job zu bleiben, kann so verhindern, dass sie langfristige wirtschaftliche Abhängigkeit, Gewalt und Missbrauch erleben muss. Gespräche und Diskussionen, die während des EGB-Projekts geführt wurden, zeigten, dass Frauen, wenn sie eine gewalttätige Beziehung verlassen und die Sicherheit einer Zuflucht erreicht haben, in der Regel schon keine Arbeit mehr haben. Die Gewerkschaften in Spanien betonen, wie wichtig es ist, das Thema aus der Perspektive der Integration von Frauen am Arbeitsplatz und der prekären Natur der Arbeitsbeziehungen der Frauen zu behandeln. Wenn Frauen keine wirtschaftliche Unabhängigkeit haben, haben sie in der Regel keine Kapazitäten mehr, gegen die Gewalt anzugehen. Wenn die Frau nicht arbeitet oder ihre Arbeitssituation prekär ist, ist es fast unmöglich, sich finanziell unabhängig zu machen. Wie Diliana Markova von der bulgarischen NGO gegen Gewalt an Frauen, Animus, argumentiert, ist der Arbeitsplatz ein wichtiger Ort für die Verhütung von häuslicher Gewalt: „... wenn Frauen bereits aus dem Arbeitsmarkt sind, ist es oft zu spät, so ist es wichtig mit Frauen zu arbeiten, bevor sie die Arbeit verlassen.“ Eine Studie über Frauenhäuser in Dänemark²⁶ stellte auch fest, dass Frauen, die in solchen Schutzräumen Zuflucht suchen, weniger mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind, oft weniger gut ausgebildet sind und ohne eigene finanzielle Möglichkeiten. In den meisten Fällen, wenn eine dänische Frau ein Frauenhaus erreicht, arbeitet sie nicht oder nicht mehr.

„Wenn Frauen ihr Leben in einer Atmosphäre der täglichen Tyrannei von psychischer Gewalt leben, werden Frauen ihre Arbeit verlassen, und bevor sie ihre Arbeit verlassen, haben sie jede Menge Krankenurlaub nehmen müssen. Wenn eine Frau ihren Arbeitgeber bittet, ihren Arbeitsplatz wechseln zu dürfen oder zu verlegen, ist sehr wichtig, dass jemand am Arbeitsplatz sich der Gründe dafür annimmt ... Es ist in diesem Stadium, dass es noch möglich ist, Hilfe und Unterstützung anzubieten. Ich kenne nur eine Frau, die außerhalb von Kopenhagen in ein Frauenhaus gegangen ist - ihr Arbeitgeber, der im ganzen Land Zweigstellen hatte, konnte ihre Arbeit in die neue Stadt verlagern - und sie ist das einzige Beispiel, das ich kenne, von einer Frau, die noch arbeitet.“

(Mette Marie Yde, von der NGO gegen häusliche Gewalt, Danner, Kopenhagen)

3.6 KONSULTATION DER GEWERKSCHAFTEN UND TEILNAHME AN DER ENTWICKLUNG VON REGIERUNGSPOLITIKEN UND STRATEGIEN ZUR BEKÄMPFUNG VON GEWALT AN FRAUEN

Obwohl die meisten Regierungen in Europa nationale Aktionspläne oder Strategien zur Gewalt an Frauen ausgearbeitet haben, beziehen sich wenige auf die Rolle, die die Gewerkschaften entweder in Konsultationen oder bei der Ermittlung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verhütung von Gewaltprävention am Arbeitsplatz spielen können. Eines der Probleme ist, dass das Übereinkommen von Istanbul und die CEDAW, die beiden wichtigsten Rahmenbedingungen für nationale Aktionspläne, {sich wenig oder gar nicht direkt auf die Verpflichtungen am Arbeitsplatz oder auf die Konsultation und die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entwicklung und Umsetzung von Politiken oder Programmen beziehen.

Zum Beispiel wurde der nationale Aktionsplan der italienischen Regierung gegen Gewalt an Frauen und Stalking von den Gewerkschaften und den Frauenorganisationen für die

26 Zitiert im Interview mit Mette Marie Yde, Danner.

mangelnde Konsultation, die bei der Ausarbeitung des Plans stattgefunden hat, weitgehend kritisiert; dem Plan, so die Organisationen, fehlen klare Ziele und der Schwerpunkt auf Prävention. In Nordirland waren ICTU Nordirland (NI) und angeschlossene Gewerkschaften an Konsultationen für die neue siebenjährig Strategie „Stopping Domestic and Sexual Violence and Abuse in Northern Ireland“ beteiligt, die im Jahr 2016 veröffentlicht wurde. Die Strategie enthält schon Hinweise auf den Arbeitsplatz, aber in einer Weise, die die ICTU NI für sehr allgemein hält, und es berücksichtigt nicht die ICTU NI eingereichte Position einer Fokusgruppe, die ICTU NI für das Justizministerium während der Vorbereitung einberufen hatte. Ihre Vorlage brachte Beweise für die wirtschaftlichen und sonstigen sozialen Auswirkungen von Gewalt am Arbeitsplatz und wies auf die wichtige Rolle hin, die die Gewerkschaften bei der Entwicklung der strategischen und der Arbeitsplatzpolitik spielen.

„Die Rolle von Gewerkschaftsvertretern ist im Kontext des Arbeitsplatzes von entscheidender Bedeutung, und die Gewerkschaften spielen am Arbeitsplatz zusammen mit den Arbeitgebern eine wichtige Rolle, um Arbeitsplatzkonditionen zu verhandeln, zu entwickeln und umzusetzen. Wir sind der Meinung, dass die Strategie Bezug auf die vielen ausgezeichneten Politiken beinhalten sollte, die von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt wurden - der Stadtrat von Belfast ist so ein Beispiel. Wir sind auch der Auffassung, dass die Politiken gegen häusliche Gewalt auf dem gesamten öffentlichen Sektor Anwendung finden müssen.“

(Clare Moore, Gleichstellungsbeauftragte, ICTU NI)

Die ICTU NI setzt diese Arbeit im Rahmen der Umsetzung der Strategie fort und arbeitet mit den Abteilungen Justiz und Gesundheit zusammen, um sicherzustellen, dass die Bekämpfung von häuslicher und sexueller Gewalt als Arbeitsplatzfrage anerkannt wird und dass dieses Thema auch Teil des 2. Jahres des Aktionsplans bleibt. Die ICTU ist auch in der Stakeholder Assurance Group vertreten, einer Multi-Stakeholder-Gruppe, die bei der Überwachung der Umsetzung der Strategie eine Rolle hat. Nach der Veröffentlichung der Strategie veranstaltete die ICTU NI ein Round-Table-Treffen

mit dem Justiz- und Gewerkschaftsministerium und nutzte die Gelegenheit, die Position der ICTU zu Arbeitsplatzpolitiken und die Bedeutung des Arbeitgeber-Engagements zu skizzieren.

Nach dem nationalen Aktionsplan der belgischen Regierung gegen geschlechtsspezifische Gewalt wird davon ausgegangen, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ein wichtiges Thema der Diskussion unter den Stakeholdern sein wird. Das Institut für Gleichstellung von Frauen und Männern²⁷ plant, neue Leitlinien und Maßnahmen zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz umzusetzen, und einige ihrer Ideen wurden bereits mit den Gewerkschaftsvertretern und mit Vertretern von „Personen von Interesse / Vertrauen“ am Arbeitsplatz informell diskutiert.

„Wir wollen, dass die Prävention früh beginnt, wir wollen das Opfer frühzeitig darüber reden und wenn nötig Hilfe bekommen. Wir wollen ihnen helfen. Politisch ist das keine gute Zeit, das Gesetz zu ändern, aber wir wollen etwas aufbauen und neue Aufgaben in unseren bestehenden Strukturen schaffen. Wir haben mit der „Person des Vertrauens“ bereits eine gute Struktur für die Bewältigung von Mobbing und Belästigung und wir glauben, dass es am besten ist, den Opfern von häuslicher Gewalt zu zeigen, wie man am besten mit der Person des Vertrauens spricht, die wiederum versuchen wird, die Dinge sowohl mit dem Arbeitgeber auszuhandeln als auch der Person - Opfer oder Täter - Ratschläge zu geben. Wir planen, dies in einigen Ministerien zu testen.“

(Marijke Weewauters, Institut für Gleichstellung von Frauen und Männern, Belgien)

²⁷ Das Institut für Gleichstellung von Frauen und Männern ist verantwortlich für die Bereitstellung von Daten über die Situation der Frauen in Belgien. Es fördert die Gleichstellung der Geschlechter in der beruflichen Sphäre sowie die Bekämpfung von Gewalt und Diskriminierung und koordiniert den Nationalen Aktionsplan gegen geschlechtsspezifische Gewalt.

Neben der Entwicklung einer (informellen) Rolle für die „Person des Vertrauens“ sieht das Institut vor, dass die Gesundheits- und Sicherheitsberater in Zukunft eine formale Rolle spielen können. In der Zukunft, so das Institut, wäre eine Gesetzesänderung gut, um sicherzustellen, dass die Verhütung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz ein Teil der formalen Rolle der Vertrauensperson wird.

GEWERKSCHAFTSBETEILIGUNG AN INTERINSTITUTIONELLEN FOREN

Gewerkschaften können und spielen eine Rolle als Teil der breiteren Organisation zum Schutz und im Dienste der Opfer häuslicher Gewalt. Die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Organisationen, die sich für die Verhütung, den Schutz und die Erbringung von Dienstleistungen für Opfer häuslicher Gewalt einsetzen, wird als ein guter Praxisansatz in der Istanbuler Konvention befürwortet. Obwohl in diesem Zusammenhang keine Bezugnahme auf die Sozialpartner genommen wird, erkennen die bewährten interdisziplinären Modelle, die in Schottland und Nordirland existieren, den Wert eines integrierten Ansatzes der Zusammenarbeit zwischen den Agenturen an, einschließlich der Gewerkschaften.

- ▶ Die interinstitutionelle Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership hat Stakeholder zusammengebracht, einschließlich der Gewerkschaften, und hat eine Arbeitsplatzpolitik mit Modellcharakter zur häuslichen Gewalt und zum Missbrauch entwickelt. Die Partnerschaft bringt Partner aus Sozialdienstleistungen, Polizei, Bewährungshilfe, Frauenhilfe, freiwilligen Organisationen, Männerprojekten und Gewerkschaften zusammen. Zusammen haben sie Leitlinien, eine Modellarbeitspolitik und Informationen über die Rolle der Gewerkschaften zusammengestellt, die unter dem Titel „Häusliche Gewalt und Missbrauch am Arbeitsplatz, eine Modellpolitik“, bekannt ist. Darin heißt es, dass Mitarbeiter, die häusliche Gewalt / Missbrauch erleben, es einem Gewerkschaftsvertreter, einem Leitungsmanager oder einem Kollegen melden können.

Das sind gute Praktiken, die die Gewerkschaften in Italien gerne replizieren würden. Gewerkschaften und Frauenorganisationen kritisieren das Fehlen eines umfassenden, koordinierten Ansatzes für die Bereitstellung von Dienstleistungen und das Fehlen einer Partnerschaft mit den staatlichen Akteuren, wie in der Istanbuler Konvention empfohlen wird. Zu den Herausforderungen gehören die Verfügbarkeit von Ressourcen und die Koordination der öffentlichen Akteure bei der Erbringung von Dienstleistungen sowie die ungleichmäßige Verteilung der Zuständigkeiten auf verschiedenen Ebenen der Regierungsführung (Regionen, Provinzen und Gemeinden).

Mehrere Gewerkschaften argumentieren, dass die Ratifizierung und die vollständige Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul, einschließlich der Ratifizierung durch die EU, für die Entwicklung eines integrierten Rahmens für die Bekämpfung von Gewalt an Frauen, in dem die Gewerkschaften auch

ihre Kompetenz und ihre Verbindung mitbringen können, entscheidend sein wird und in Partnerschaft mit Arbeitgebern und anderen Agenturen und Gremien, um häusliche Gewalt zu beenden. Die italienischen Gewerkschaften sind zum Beispiel besonders besorgt darüber, dass die Bestimmungen des nationalen Plans zur Gewalt an Frauen (im April 2015 erlassen) das Übereinkommen von Istanbul, insbesondere im Hinblick auf die Prävention, nicht umsetzen. Der Plan erwähnt die Zuweisung von Ressourcen an die regionalen Regierungen, die wie die Gewerkschaften argumentieren, zu einer Erhöhung der Dienstleistungen für Opfer häuslicher Gewalt führen sollten. Allerdings ist die Zuteilung von Ressourcen von regionaler zu lokaler Ebene sehr langsam und das Finanzierungssystem ist kompliziert. CGIL überwacht derzeit die Schritte, um Ressourcen lokal zuzuordnen und berichtet, dass viele Anti-Gewalt-Zentren aufgrund fehlender Finanzierung schließen müssen.

3.7 VERHANDLUNGEN ÜBER TARIFVERTRÄGE UND ARBEITSPLATZPOLITIKEN

a) Wie sich die Gewerkschaften die Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zum Thema gemacht haben

Das EGB-Projekt „Safe at Home, Safe at Work“ hat bei den Gewerkschaften bei der Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz ein großes Interesse geweckt. Einige von ihnen haben damit begonnen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die Verhandlungen über sektorale und Arbeitsplatzmassnahmen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zu erwerben, einschließlich über das Vereinbaren von Modellklauseln, der Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern und gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen, um den Opfern häuslicher Gewalt eine einfühlsame Unterstützung geben zu können und praktische Hilfen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln sowie auch die Gewährleistung, dass die Verhütung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in die betrieblichen Risikobewertungen und auf die Tagesordnung der Sicherheits- und Gesundheitsausschüsse einbezogen wird.

Beispiele hierfür sind Modellklauseln über häusliche Gewalt, die in der lokalen Regierung und im Gesundheitssektor im **Vereinigten Königreich** verabschiedet wurde, spezifische Arbeitsplatzpolitiken, die von multinationalen Unternehmen in mehreren Ländern angewendet werden, die Einführung von Klauseln in Arbeitsplatzgleichstellungsplänen in Spanien und das Gewerkschaftslobbying zu einem Gesetz, dass das Recht auf bezahlten Urlaub garantiert. Einige Gewerkschaften engagieren sich aktiv mit den Gemeinden, um Klauseln in neue TV einzubeziehen, wie es in Italien und Bulgarien der Fall ist.

Die Gewerkschaften in **Spanien** und **Italien** waren am aktivsten in Verhandlungsvereinbarungen und Arbeitsplatzpolitiken (aufgrund des oben diskutierten Rechtsrahmens) und einige Gewerkschaften sind in Dänemark, Nordirland und Großbritannien sehr aktiv. Die Verhütung häuslicher Gewalt

am Arbeitsplatz wurde als eine neue Aufgabe von Gewerkschaften in Belgien, Bulgarien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden und Slowenien identifiziert. In diesen Ländern bieten die Gewerkschaftsvertreter vor allem ad Hoc-Unterstützung, zum Beispiel durch informelle Hilfe, Kontaktaufnahme mit der Polizei und Unterstützung bei Dienstleistungen. Allerdings kommen Opfer häuslicher Gewalt oft nur dann zu einer Gewerkschaft, wenn ihre Situation sehr ernst geworden ist.

Die **französischen** Gewerkschaften haben unterschiedliche Positionen in der Frage, ob häusliche Gewalt eine Gewerkschaftspriorität am Arbeitsplatz sein sollte. In der CGT sind die weiblichen Vertreterinnen einstimmig der Ansicht, dass häusliche Gewalt eine Arbeitsplatzfrage ist und unter die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen des Arbeitgebers und der Gewerkschaften fällt. Die Gewerkschaft verhandelt über dieses Thema mit den Arbeitgebern, wann immer möglich. CFTD Paris erkennt die Bedeutung des Themas an, bevorzugt aber in diesem Stadium, sich auf arbeitsbedingte Gewalt zu konzentrieren. Die FO war auch sehr zögerlich, sich mit dem Thema zu befassen, aber beharrt auf dem rechtlichen Schutz eines Opfers von/1} häuslicher Gewalt vor Diskriminierung und Entlassung aufgrund der Gesundheit oder der familiären Situation. Die FO argumentiert, dass die Arbeitgeber eine rechtliche Verantwortung haben, die Opfer gegen jegliche Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen, unabhängig davon, ob sie mit ihrem Privatleben verbunden ist.

Wenn eine Arbeitnehmerin in **Deutschland**, Opfer häuslicher Gewalt wird und Hilfe und Unterstützung sucht, helfen die Gewerkschaften auf informelle Weise, indem sie ihr mögliche Hilfen aufzeigen, die Personalabteilung informieren, oder sie in Kontakt mit einer relevanten NGO oder einem Gesundheitsdienst bringen. Deutsche Gewerkschaften haben aber keine offizielle Position zu diesem Thema. Die Gewerkschaften DGB, Verdi, VEG und andere sind der Auffassung, dass die Frage ein wichtiges, aber schwieriges „privates Problem“ ist, das von Fachdiensten der öffentlichen Gesundheitsdienste und NGO behandelt werden sollte. Die Gewerkschaften haben die Befürchtung geäußert, dass Frauen, die angeben, dass sie Opfer häuslicher Gewalt sind, direkt oder indirekt von ihrem Arbeitgeber oder Manager diskriminiert werden könnten.

In den **Niederlanden** haben die Gewerkschaften erst anfangen zu überlegen, wie sie die Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz ansprechen können, sie halten dies auch für eine wichtige Priorität für die Zukunft. Wenn Gewerkschaften häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ansprechen, neigen sie dazu, es informell zu tun; Dies führt zu individuellen Verhandlungen mit einem Arbeitgeber, um ein Opfer am Arbeitsplatz zu unterstützen. Ein Beispiel wurde aus dem Verkehrssektor angeführt, wo sich eine Mitarbeiterin vor kurzem dem Gewerkschaftler näherte, da er sich über eine weibliche Angestellten Sorgen machte. Er bat um die Hilfe der Gewerkschaft, da er die Frau nicht von ihrem Job entlassen wollte. Die Gewerkschaftlerin sprach mit der Frau und fand heraus, dass sie des nachts regelmäßig Gewalt erlebte; dann handelte sie mit dem Arbeitgeber aus, dass die Frau die Nachmittags- und Spätschicht machen sollte, damit sie mor-

gens schlafen konnte. Des Weiteren informierte sie die Frau über spezialisierte Hilfsdienste. Einer der Gründe, warum die Gewerkschaften in den Niederlanden bislang häusliche Gewalt nicht als Arbeitsplatzfrage angesehen haben, ist, weil sie als ein sehr schwieriges Problem angesehen wird und eine deutliche Trennung zwischen Arbeit und Privatleben besteht.

„Was du zu Hause machst, ist sehr getrennt von dem, was du am Arbeitsplatz machst. Häusliche Gewalt- oder Betreuungsprobleme werden nicht viel diskutiert ... Es ist allgemein akzeptiert, dass der Arbeitgeber die Verantwortung hat, ein sicheres Arbeitsfeld zu schaffen, aber es wird auch davon ausgegangen, dass es nicht die Rolle des Arbeitgebers ist, Ratschläge darüber zu geben, was Du in Deinem Privatleben tust, auch wenn es sich um Fragen wie ungesunde Lebensweise, Nahrungsmittelkonsum oder Alkoholkonsum handelt. Arbeitgeber und die Arbeitsschutzausschüsse davon zu überzeugen, dass sie häusliche Gewalt als Arbeitsplatzfrage ansehen sollten, wird schwierig sein.“

(Jessica van Ruitenburg, FNV, Niederlande)

Auch in Belgien sehen die Gewerkschaften die häusliche Gewalt als Privatfrage an, und es gibt nur wenige Beispiele für TV oder Arbeitsplatzpolitiken, die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ansprechen. Es gibt einige wenige Beispiele für Unternehmen, die Informationen und Sensibilisierungsseminare organisieren, die neben dem Mobbing, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und psychosozialen Risiken auch häusliche Gewalt als Thema beinhalten (Huchet *et al.*, 2015). Die meiste Unterstützung kommt von einzelnen Präventionsberatern oder Unternehmenspsychologen, die den Opfern häuslicher Gewalt Ad-hoc-Unterstützung geben.

In den Interviews für diesen Bericht präsentierten die belgischen Gewerkschaften zwei Möglichkeiten, wie häusliche Gewalt am Arbeitsplatz im Rahmen des bestehenden Rechtsrahmens und der Tarifverhandlungen angegangen werden könnte. Zuerst beriefen sie sich auf den Präzedenzfall, der in der Vereinbarung vom April 2009 im Nationalen Beschäf-

tigungsrat (TV Nr. 100) festgelegt wurde, wonach jedes Unternehmen eine präventive Alkohol- und Drogenpolitik haben muss, die zusammen mit dem Betriebsrat und dem Gesundheits- und Sicherheitsausschuss am Arbeitsplatz erstellt werden muss. Dies hatte die Wirkung, den Zusammenhang zwischen Arbeit und Privatleben in Bezug auf die Verhütung von Alkoholmissbrauch zum offiziellen Thema zu machen, und diente damit als Beispiel, wie direkt die Verbindung zwischen Haus und Arbeitsplatz sein kann. Das, so die Gewerkschaften, verbindet das Privatleben der ArbeiterInnen mit ihrem Arbeitsleben und eröffnet die Möglichkeit für die Gewerkschaften, die Verhütung häuslicher Gewalt im Rahmen ihrer Aufgabe, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu sichern. Dieser Rahmen könnte auch auf Täter miteinbeziehen, die auch häusliche Probleme mit auf die Arbeit bringen könnten, beispielsweise durch Stalking oder Gewalttaten gegen einen Partner oder ehemaligen Partner oder gegen andere Kollegen.

„Es gibt das Potenzial, dieses System als Grundlage für die Bewältigung der Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zu nutzen ... Das ist relevant, da Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt sind, am Arbeitsplatz isoliert sind, und auch oft Schwierigkeiten haben, zur Arbeit zu erscheinen; oftmals haben sie überhaupt keinen Zugang zu Geldern - werden also auch finanziell missbraucht - das hat Konsequenzen am Arbeitsplatz - und der Arbeitgeber sollte dazu verpflichtet sein, im Rahmen der Arbeit etwas zu tun.“

(Patricia de Marchi, der belgischen Konföderation CGSLB)

Zweitens sehen die Gewerkschaften das Potenzial, die Well-being at Work-Gesetzgebung anzupassen, um häusliche Gewalt als psychosoziales Risiko am Arbeitsplatz auch damit abzudecken. Dies ist besonders wichtig, weil die belgische Gesetzgebung spezifisch auf die Auswirkungen psychosozialer Risiken auf die Arbeitsleistung und die Durchführung von Arbeitsaufgaben eingeht die unter anderem für die Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz relevant sind. Darüber hinaus haben die Gewerkschaften die Rolle der Schutzverordnungen (Annäherungsverbot, usw.) hervorgehoben bezüglich der Verpflichtung der Arbeitgeber ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und die Opfer am Arbeitsplatz zu schützen.

Die Diskussionen mit den Gewerkschaften in Bulgarien zeigen ein großes Interesse an der Entwicklung neuer Verhandlungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. Die bulgarische Transportunion FTTUB ist der Auffassung, dass die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz die nächste Frage sein muss, womit sich die Gewerkschaft bei Tarifverhandlungen beschäftigen sollten, indem sie beispielsweise die von der FTTUB ausgehandelten kommunalen TV auf Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz ausweitet, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz einzubeziehen. Die FTTUB erkennt an, dass häusliche Gewalt ein integraler Bestandteil des Kontinuums der Gewalt ist, die Frauen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich beeinträchtigt und argumentiert, dass sie in zukünftige Arbeitsplatzverhandlungen einbezogen werden sollte.

„Es ist im öffentlichen Interesse, dass wir häusliche Gewalt auf unsere Agenda setzen und dass wir dies zu einer öffentlichen Diskussion machen ... Es wird auch eine Botschaft an unsere Mitglieder senden, von denen einige Gewalt ausüben, dass häusliche Gewalt inakzeptabel ist und dass es eine Gewerkschaftsfrage am Arbeitsplatz ist. Wir müssen uns mit diesem Thema beschäftigen, da es sich direkt auf den Arbeitsplatz bezieht - es gibt einen Mehrwert für die gesamte Gesellschaft ... Es sollte in die bereits bestehenden Vereinbarungen einbezogen werden.“

(Yanka Takeva, Präsidentin, Union der bulgarischen Lehrer, CITUB)

Einige Gewerkschaften sehen die Verhinderung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz als eine mögliche neue Rolle am Arbeitsplatz. Zum Beispiel argumentiert ZSSS, dass eine Gewerkschaft auf dem Angebot informeller und ad hoc- Unterstützungen aufbauen könne, die bereits von ihren Vertretern zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus unterstützt die SDTS- Gewerkschaft für den Handelssektor Opfer häuslicher Gewalt durch den Solidaritätsfonds der Gewerkschaft, der wichtige finanzielle Unterstützung bietet. Slowenische NGO mit Erfahrung in der Arbeit mit Opfern häuslicher Gewalt haben gezeigt, dass es helfen kann, wenn jemand in einer Organisation geschult wird, um entsprechende Hilfe zu leisten. In diesem Zusammenhang ist es für die slowenische Gender-Expertin Sonja Robnik von entscheidender Bedeutung, dass die Gewerkschaften in diesem Bereich tätig werden,

denn „... die Prävention muss von einer externen Kraft getrieben werden, und das sind Gewerkschaften. Ebenso begrüßt Doroteja Lešnik Mugnaioni von SOS Helpline, die nationale Organisation, die 16 Frauenhäuser betreibt, die Möglichkeit, in Partnerschaft mit Gewerkschaften zu arbeiten, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern.

Während des Projekts des EGB wurden Gespräche zwischen Gender-Experten, häuslichen Gewalt-Spezialisten und Gewerkschaften geführt, die zu einem gemeinsamen Verständnis und zur Verpflichtung führten, das Bewusstsein für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu stärken. In Slowenien und Bulgarien zum Beispiel haben die Gewerkschaften Interesse gezeigt, von Arbeitsplatzpolitiken aus anderen Mitgliedstaaten zu lernen und deren Modellabkommen als Grundlage für die Verhandlungsabkommen und -politiken in slowenischen Arbeitsplätzen zu nutzen.

b) Tarifverhandlungen und Arbeitspolitik bei häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz

Anhang 3 listet über 40 Beispiele von TV und Arbeitsplatzpolitiken für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz auf, die in den elf Länderfallstudien des EGB identifiziert wurden. Die meisten Beispiele für TV und Arbeitsplatzpolitik zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz finden sich in **Dänemark, Frankreich, Italien, Spanien und Großbritannien**. Sie bieten eine Reihe von Schutz- und Unterstützungshilfen an, darunter flexible Arbeitszeiten, bezahlter Urlaub, Veränderung des Arbeitsstandortes oder Arbeitszeitplanung, Sicherheitsplanung und in einigen Fällen Kinderbetreuung, Finanz- und Wohnungsunterstützung. Darüber hinaus wird die Bereitstellung von vertraulicher psychologischer und praktischer Unterstützung immer häufiger entweder durch bestehende soziale und arbeitsmedizinische Gesundheitsprogramme oder durch spezielle Hilfsprogramme zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz. Die meisten Politiken und Vereinbarungen geben Informationen über lokale NGO, die spezialisierte Unterstützung bieten. Es gab wenig oder gar keine Bewertungen der Wirksamkeit und der Annahme unterschiedlicher Arbeitsplatzinitiativen, obwohl Interviews mit Gewerkschaften und NGO auf die wichtige Rolle hinweisen, die sie für die Sicherheit der Frauen am Arbeitsplatz gespielt haben.

Die Gewerkschaften in Spanien haben dafür gesorgt, dass die Mehrheit der TV-, Belästigungs- und Gewaltprotokolle und Gleichstellungspläne Bestimmungen über häusliche Gewalt haben. Einige Vereinbarungen und Gleichstellungspläne gehen über bestehende rechtliche Maßnahmen hinaus und die meisten Vereinbarungen geben Auskunft über Fachdienste sowie soziale und psychologische Unterstützung für Opfer von häuslicher Gewalt. Die Klauseln reichen von der Unterrichtung der Opfer häuslichen Gewalt über ihre Rechte, der Verhinderung häuslicher Gewalt durch Ausbildung, Reorganisation des Arbeitstages durch flexible Arbeitszeiten, bezahlten und unbezahlten Urlaub und eine Reihe anderer sozialer oder wirtschaftlicher Maßnahmen.

Die spanische CCOO-Gewerkschaftsanalyse von 266 sektoralen Vereinbarungen ergab, dass nur 110 (41,3%) von ihnen von Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen aus häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz sprachen. CCOO weist jedoch darauf hin, dass es in den vergangenen Jahren zu einer starken Zunahme der Vereinbarungen kam, weil die Arbeitgeber zur Umsetzung von Arbeitsplatzmassnahmen im Rahmen des Gesetzes von 2004 über den Schutz der Opfer von häuslicher Gewalt im Jahr 2004 verpflichtet sind. Von den 110 Vereinbarungen sind 75,4% spezifische Maßnahmen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich der bezahlten Abwesenheit. 20,9% haben neue Maßnahmen eingeführt, die über das hinausgehen, was im Gesetz vorgesehen ist. (CCOO, 2014)

- ▶ Einige Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften haben im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne, wie dies bei den Firmen Securitas Seguridad España und Aqualia der Fall ist, Informationshefte für ArbeitnehmerInnen, die häusliche Gewalt erleben, produziert. Einige Gleichstellungspläne, z. B. die von Iberdrola, bieten den ArbeitnehmerInnen Ausbildungsmassnahmen an, um häusliche Gewalt zu verhindern. Emulas Gleichstellungsplan belohnt die Vollendung ihrer häuslichen Gewalttrainings mit Punkten, die als Berufsschulungen erfasst werden, die für interne Förderprozesse berücksichtigt werden.
- ▶ Im Bereich der Arbeitszeit erlauben einige Vereinbarungen Sonderurlaubsregelungen für häusliche Gewaltopfer. Zum Beispiel bietet der El Corte Inglés Gender Equality Plan vier Tage bezahlten Urlaub pro Jahr für die Opfer häuslicher Gewalt an, wenn sie umziehen müssen oder sie haben junge oder behinderte Kinder in ihrer Obhut. Andere, wie z.B. Grupo Zena, geben der Opfern bezahlten Urlaub für Arzt- oder für Gesundheits- oder Sozialfürsorgebesuche.

Für einen längeren Urlaub bietet der TV von LIDL-Supermärkten eine außerordentlich lange Zeit an - bis zu 3 Jahren für häusliche Gewaltopfer, wenn das Problem andauert und mehr als 18 Monate vergangen sind, mit dem Recht, auf demselben beruflichen Niveau wieder anfangen zu können.

- ▶ Die Vereinbarung des Energieunternehmens Endesa ermöglicht Opfern häuslicher Gewalt einen kürzeren Arbeitstag, indem sie eine kurze Mittagspause machen und der Gleichstellungsplan von Aqualia ermöglicht es den häuslichen Gewaltopfern, ihre Urlaubszeit zu jeder Jahreszeit zu nehmen.
- ▶ Die Vereinbarung mit Decathlon hilft bei Reise- und Umzugskosten, wenn ein Arbeitsplatzwechsel stattfindet und Mahous Gleichstellungsplan deckt die Mietkosten des Opfers während eines Zeitraums von sechs Monaten ab und bezahlt maximal 1000 € pro Monat. Einige Vereinbarungen, vor allem im Bankensektor, bieten Zinsdarlehen zur Deckung der notwendigen Kosten für ArbeitnehmerInnen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind. Endesa zum Beispiel bietet finanzielle Unterstützung zur Deckung der Mietkosten und Aufwendungen für einen Schulwechsel für ein Kind für einen Zeitraum von maximal 6 Monaten, wenn

das Opfer häuslicher Gewalt ihr Haus verlassen muss. Der Gender-Gleichstellungsplan von El Corte Inglés erwägt die Möglichkeit, dem häuslichen Gewaltopfer im Voraus Bonusgeld zu gewähren; die Abwesenheit, verursacht durch die Folgen häusliche Gewalt, wird voll bezahlt.

Mehrere vielversprechende Ansätze wurden in **Nordirland** entwickelt, wo die Gewerkschaften sehr aktiv waren, um die Politiken und Vereinbarungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz vorzuschlagen und zu vereinbaren. Dazu gehört die Arbeitsplatzpolitik zu Gesundheit und auf lokaler Regierungsebene und erfordert eine erhebliche Anstrengung seitens der Arbeitgeber und Gewerkschaften des öffentlichen Sektors, zusammen mit der nordirischen Regierung, um diese Politiken zu verbessern. Siehe Beispiel in der Box 14 unten aus Nordirland.

KASTEN 14: BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFT AN DER ENTWICKLUNG VON POLITIKEN UND ARBEITSPLATZMASSNAHMEN ZUR HÄUSLICHEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Die Gewerkschaften in Nordirland haben eine sehr aktive und strategische Rolle bei der Verhandlung von Arbeitsplatzpolitiken über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz gespielt, bei der Beeinflussung der nationalen Politik, der Lobbyarbeit für politische Maßnahmen zur häuslichen Gewalt, die im gesamten öffentlichen Sektor obligatorisch sind, und in Partnerschaft mit einer breiten Palette von Stakeholder, um Gewalt an Frauen und Mädchen zu beenden.

Für die nationale Ebene vom Northern Ireland Office und dem Ministerium für Gesundheit, Soziale Dienste und öffentliche Sicherheit „Entwicklung einer Arbeitsplatzpolitik für häusliche Gewalt und Missbrauch: Anleitung für Arbeitgeber“ (2008), entwickelt, gibt es gute Empfehlungen für Partnerschaft und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, um Gewalt und Missbrauch am Arbeitsplatz verhindern.

Eine Politik vereinbart zwischen Belfast Health and Social Care Trust und Gewerkschaften „häusliche Gewalt und Missbrauch in der Arbeitsplatzpolitik“ (2008) fokussiert auf Partnerschaftsarbeit und Engagement mit den Gewerkschaften: „Arbeitgeber und Gewerkschaften sind verpflichtet, sensibel und effektiv zu reagieren.“ und „Arbeitgeber und Gewerkschaften werden alle angemessenen Schritte unternehmen, um häuslicher Gewalt / Missbrauch durch die Schaffung eines sicheren und unterstützenden Umfelds am Arbeitsplatz zu beenden.“

2008 wurde eine Broschüre mit dem Titel „Häusliche Gewalt: Vertrauliche Unterstützung für Vertrauenspersonen“ erstellt. Gleichzeitig wurde die Rolle der der designierten Vertrauensperson definiert, die in

den verschiedenen Dienstbereichen tätig waren, um Opfern häuslicher Gewalt Hilfestellung zu geben. Sie erhalten Schulungen, um den Opfern, unvoreingenommen praktische Informationen zu geben und den Kontakt mit dem direkten Vorgesetzten zu machen, aber auch emotionale Unterstützung zu geben und wenn nötig, Hilfe für die Familie des Opfers. Wegen der vertraulichen Natur dieses Dienstes und der verschiedenen Mittel, um darauf zuzugreifen, ist es schwierig zu quantifizieren, wie viele Mitarbeiterinnen von der Dienstleistung profitiert haben, obwohl es geschätzt wird, dass jedes Jahr zwischen 10 und 15 Personen solche Unterstützung suchen.

Im Oktober 2012 vereinbarte der Stadtrat von Belfast eine „Arbeitsplatzpolitik für häusliche Gewalt und Missbrauch“ mit den vier wichtigsten Gewerkschaften (NIPSA, UNITE, GMB und SIPTU). Aus Gründen der Vertraulichkeit werden keine formalen Aufzeichnungen oder Statistiken über die Anzahl oder Art der Fälle behalten. Der Belfaster Stadtrat hat ein Frauen-Netzwerk für MitarbeiterInnen, die das Thema diskutiert hat. Belfast City Council gewann 2015 unter der Initiative „Safe Place“ einen Goldpreis, in Anerkennung seines Engagements für die Unterstützung von MitarbeiterInnen, die von häuslicher Gewalt betroffen waren.

- ▶ Im Vereinigten Königreich haben die Gewerkschaftsorganisationen UNISON und andere Gewerkschaften aktiv bei der Ausarbeitung von Leitlinien und Arbeitsplatzmodellpolitiken zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz mitgeholfen. Dies, zusammen mit der Anleitung von nationalen Arbeitgeberorganisationen für den Gesundheitsbereich und die Kommunalverwaltung, hat eine große Anzahl von Regierungsstellen, lokalen Behörden und Gesundheitsdiensten in Großbritannien dazu veranlasst, Arbeitsplatzpolitiken für ihre MitarbeiterInnen zu vereinbaren. Informationen über die UNISON-Leit- und Modellpolitik finden Sie im nächsten Abschnitt.
- ▶ Ein gutes Beispiel dafür ist die Arbeitsplatzpolitik für Regierungsangestellte in Wales: „Häuslicher Missbrauch, Gewalt an Frauen und sexuelle Gewaltpolitik“ legt Leitlinien und ein Verfahren für Kollegen, Führungskräfte und Opfer häuslicher Gewalt und Missbrauch fest und was zu tun ist, wenn ein Mitarbeiter / externe Person ein Täter ist. Die Gewerkschaftsvertreter sind dafür verantwortlich, sich mit den Bestimmungen der Politik und des Verfahrens und der Unterstützung ihrer Mitglieder vertraut zu machen.
- ▶ Mehrere Vereinbarungen wurden im Einzelhandel im Vereinigten Königreich erarbeitet, ein Beispiel dafür ist eine Politik zur häuslichen Gewalt, die zwischen dem Coop (Einzelhandelskette) und der Einzelhandelsgewerkschaft USDAW vereinbart wurde. Sie legt dem Unternehmen Verpflichtungen auf, Informationen für direkte Vorgesetzte und

die Personalabteilung, aber auch Ressourcen für Opfer und Täter des häuslichen Missbrauchs bereitzustellen; Unterstützung der Opfer, ihnen Zeit zu geben, damit sie an Sitzungen oder Beratungen teilnehmen können, Unterstützung der Täter, die freiwillig Hilfe suchen; das Anbieten von Schulungen, um das Bewusstsein für häusliche Gewalt und das Verständnis dafür zu erhöhen und Verständnis für die Rolle von Vorgesetzten, der Personalabteilung und des Mitarbeiter-Hilfsprogramms zu erhöhen.

In manchen Fällen wurde eine solche Arbeitsplatzpolitik von Arbeitgebern eingeleitet, wie es in Deutschland der Fall war, wo Initiativen von den Stadtverwaltungen in Berlin erarbeitet wurden, die Verpflichtungen zum Schutz und zur Unterstützung von MitarbeiterInnen vor häuslicher Gewalt verlangten.

- ▶ Mehrere deutsche Unternehmen haben Initiativen entwickelt, die sich aus der Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, jegliche Bedrohung von Leben und Gesundheit zu verhindern und ArbeitnehmerInnen davor zu schützen, und weil sie erkennen, dass es einen wirtschaftlichen Nutzen hat, Schutz, Gesundheit und Integrität einer Frau zu sichern, in Fällen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz. 2007 war die deutsche NGO Terre des Femmes die erste Organisation, die bei der Förderung der ersten Arbeitsplatzpolitik in Unternehmen tätig war, was zu einer gemeinsamen Konferenz zwischen der Friedrich-Ebert-Stiftung und Terre des Femmes führte. Im Jahr 2009 fand eine zweite Konferenz statt.
- ▶ Seit 2007 ist die Berliner Senatsverwaltung (Abteilung Gleichstellung und Geschlecht) an der Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken beteiligt. Einige größere Unternehmen haben Arbeitsplatzmassnahmen zu vertraulichen sozialen Beratungen und Telefon-Hotlines eingeführt, die nach Aussagen der Gewerkschaften auch Opfern von häuslicher Gewalt Hilfestellung bieten können.

Ein weiterer Ansatz der Gewerkschaften besteht darin, Maßnahmen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz im Rahmen breiterer Verhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter einzubeziehen. Obwohl es in Frankreich keine spezifischen rechtlichen Verpflichtungen gibt, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in Verhandlungen über die berufliche Gleichheit einzubeziehen, haben die Gewerkschaften den Verhandlungsrahmen für die berufliche Gleichheit verwendet, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz einzubeziehen. CG gibt zum Beispiel an, dass ihre Verhandlungen regelmäßig ein Kapitel über häusliche Gewalt mit konkreten Maßnahmen von Seiten der Arbeitgeber einbeziehen. Eine gute Praxis ist die Vereinbarung mit PSA Peugeot Citroën, siehe Box 15 unten.

KASTEN 15: PSA PEUGEOT CITROËN

Die Vereinbarung von 2009 mit PSA Peugeot Citroën, dem Automobilhersteller, war eine der ersten in Frankreich, die die Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zum Thema gemacht hat. Sie nahm die Form eines Protokolls zur Verhütung und Bekämpfung der häuslichen Gewalt an, die von dem damaligen Minister für Beschäftigung und soziale Beziehungen unterzeichnet wurde. 2014 ging die PSA noch einen Schritt weiter, als sie Gewalt an Frauen als eine Priorität in die dreijährige unternehmensweite Vereinbarung über die Gleichstellung der Geschlechter einbrachte. In Artikel 4 Absatz 8 in Kapitel 4 „Unterstützung der Feminisierung der Beschäftigung durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Anpassung der Arbeitsplatzstrukturen“ wird auf die Unterstützung von Mitarbeiterinnen, die Opfer häuslicher Gewalt sind, Bezug genommen. Dies ermutigt die verschiedenen Standorte des Unternehmens, Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt zu ergreifen, indem sie nationale Kampagnen weiterverbreiten, soziale, medizinische und HR-Dienstleistungen anbieten und Mitarbeiterinnen, die Opfer von Gewalt sind, unterstützen. Jeder Standort kann in seinem Werk verschiedene Aktionen durchführen, um diese Ziele zu erreichen. Beispielsweise setzte sich der Vesoul-Standort mit dem Informationszentrum für Frauenrechte und Familien (CIDFF) in Verbindung, um ein Training der ansässigen Führungskräfte zu organisieren. 150 Manager wurden speziell geschult, um die Zeichen der häuslichen Gewalt zu erkennen. Außerdem wurde eine Ausstellung zu diesem Thema organisiert. Die Ausbildung half den Führungskräften, Opfer zu identifizieren und zu erkennen, dass die Frage der häuslichen Gewalt von einer Frau angesprochen werden kann, auch wenn sie über andere Sachen spricht. Dies hat zu einem Multifaktoren-Ansatz geführt. Auch Sensibilisierungsinitiativen wurden umgesetzt, einschließlich der Verteilung von Flyern zur Selbstdiagnose („Bist du ein Opfer?“).

- ▶ Der französische 2015 La Poste TV zur Gleichstellung der Geschlechter, unterzeichnet von den betrieblichen Gewerkschaften, enthält ein Kapitel über den Schutz vor häuslicher Gewalt und Gewalt am Arbeitsplatz. Das beinhaltet, dass La Poste den Opfern häuslicher Gewalt an jedem Standort des Unternehmens helfen wird, mit der Möglichkeit, sich mit einem Vertreter des Sozialdienstes in Verbindung zu setzen, um Ratschläge und Unterstützung in Bezug auf häusliche Gewalt zu erhalten. Im Einklang mit der Sozialwohnungspolitik können die Mitarbeiter eine dringende Wohnungslösung verlangen. Die Personalabteilung und das Management soll dazu beitragen, eine Wohnungslösung zu finden und ggf. einen geografischen Wechsel des

Arbeitsplatzes vorzuschlagen. La Poste informiert über NGO und andere Hilfsorganisationen, die beraten und praktische Unterstützung anbieten.

- ▶ Die betriebliche Vereinbarung über die Gleichstellung der Geschlechter mit der französischen Supermarktkette Carrefour besagt, dass häusliche Gewalt ein Problem für die ArbeitnehmerInnen ist, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrer beruflichen Besoldungsgruppe mit katastrophalen Folgen für die Betroffenen und sieht auch das Bereitstellen von Unternehmensinformationen und Schulungen im Rahmen der Corporate Social Verantwortungsstrategie vor. (Artikel 2) Im Rahmen seiner Corporate Social Responsibility Strategie wird Carrefour Informationen an seine MitarbeiterInnen verteilen, um das Bewusstsein für das Thema zu erhöhen. Diese Informationskampagne wird an einigen Standorten getestet und ggf. auf die nationaler Ebene erweitert.“
- ▶ Das Telekommunikationsunternehmen Orange nahm in seinem Abkommen von 2014 über die Gleichstellung der Geschlechter in Frankreich einen Artikel über geschlechtsspezifische Gewalt im Rahmen der „Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance, Gesundheit und Prävention“ auf. Es heißt, dass das Unternehmen Notfallmassnahmen einführen wird, wenn eine Frau eine Beschwerde einreicht. So eine Notfallmassnahme kann ein schneller Wohnungswechsel sein, ermöglicht durch die Initiative „Action Lodgement“.
- ▶ Das Abkommen von 2016 über die berufliche Gleichstellung mit der Reifenfirma Michelin besagt, dass das Unternehmen verpflichtet ist, Maßnahmen zur Verbesserung der Versorgung der Opfer zu erarbeiten, und Informationen über die Art und Weise, wie Hilfe und Unterstützung geleistet werden kann unter den betrieblichen Gesundheitsdiensten, Sozialarbeitern und der Personalabteilung zu verbreiten.

In **Italien** bereiten die Gewerkschaften derzeit eine Reihe von TV und Vorschläge für bezahlten häuslichen Gewalturlaub nach der Einführung des Beschäftigungsgesetzes von 2016 vor. In einigen Sektoren wollen die Gewerkschaften verhandeln, um Urlaubsansprüche über drei Monate hinaus zu verlängern und flexible Urlaubsformen zu verhandeln. Die Gewerkschaften argumentieren, dass es möglich sein sollte, die Arbeitgeber dazu zu bewegen, dies zu tun, da auch andere Modelle des Urlaubs für bestimmte Arbeitsgruppen existieren (wie etwa für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, Pflege von älteren Familienangehörigen oder Eheschließungen).

- ▶ Im Lebensmittelsektor legt die gemeinsame Erklärung von Gewerkschaften und Arbeitgebern zur Diskriminierungsverhütung im Lebensmittelsektor (5. Februar 2016) Bestimmungen für den Urlaub für Frauen fest, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind. In anderen Sektoren wie Verkehr, Energie und Wasser wurden Tarifvorschläge und -ziele für alle neuen Vereinbarungen festgelegt, um den bezahlten Urlaub einzubeziehen und sicherzustellen, dass der bei Bedarf flexibel ist und auch stundenweise genommen werden kann. Es ist wichtig, Frauen am Arbeitsplatz zu halten

und Ihnen den Zugang zu flexiblen Formen des Urlaubs, zum Beispiel für Polizei- oder Gerichtsverhandlungen oder für die Beratung zu ermöglichen.

- ▶ Der elektrische TV enthält derzeit den Hinweis auf Gewalt an Frauen in einem Abschnitt über Frauenrechte und UILTEC hat die Forderung, den Urlaub bis auf sechs Monaten zu erhöhen. Im chemischen Sektor wurden mehrere Vereinbarungen über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterzeichnet, die eine Urlaubszeit für Opfer von Gewalt beinhalten und das Recht, zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu wechseln. Weil die nationale Vereinbarung im Chemiebereich im Jahr 2016 zur Überprüfung vorgelegt wurde, hat die Gewerkschaft einen neuen Abschnitt für die Einführung von unternehmensbasierten Observatorien zur Verbesserung von Leistung, Versöhnung, intelligenten Arbeits- und flexiblen Arbeitszeiten und der Einhaltung von Genderfragen hinzugefügt. Besondere Aufmerksamkeit gilt Müttern und Vätern und beinhaltet das Prinzip, dass „wenn Sie sich wohl zu Hause fühlen, fühlen Sie sich gut am Arbeitsplatz“. Dies wird als ein sehr wichtiger Ansatz gesehen, um den Zusammenhang zwischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Vermeidung von geschlechtsspezifischer Gewalt herzustellen.

c) Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz als Arbeitssicherheits- und Gesundheitsproblem

Mehrere Gewerkschaften sprachen von der Bedeutung der Gewährleistung, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in die Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik und -verfahren einschließlich der Risikobewertungen integriert wird. Zwar gibt es wenig Anhaltspunkte dafür, dass dieser Ansatz in der gesamten EU Anwendung findet, aber die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass sie aus dem Präzedenzfall Kanada im Rahmen des Ontario Arbeitsschutzgesetzes gelernt haben,²⁸ das Thema häusliche Gewalt am Arbeitsplatz als Gesundheits- und Arbeitsschutzfrage zu behandeln. Diese Frage wurde erstmals von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in ihrem Bericht über Geschlecht und Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA, 2003) aufgegriffen, wo festgestellt wurde, dass die Opfer „entweder physische oder psychische Gesundheitsprobleme erleiden können“ Dies kann ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen und dazu führen, dass sie sich beurlauben lassen.“(S.65)

Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz - zum Beispiel durch körperliche Gewalt, Belästigung oder Stalking - ist eine ernsthafte Form der Gewalt am Arbeitsplatz und sollte daher ein integraler Bestandteil der Arbeitsplatzpolitik für Arbeitssicherheit und Gesundheit sein. Wenn häusliche Gewalt am Arbeitsplatz als Teil einer Gesamtarbeitspolitik oder einer Vereinbarung

²⁸ Abschnitt 32.0.4, Arbeitsschutzgesetz, heißt es: „Wenn ein Arbeitgeber sich bewusst wird oder sich bewusst sein sollte, dass häusliche Gewalt, die wahrscheinlich eine Arbeitnehmerin einer körperlichen Verletzung aussetzen würde, am Arbeitsplatz, auftreten kann, muss der Arbeitgeber angemessene Vorsichtsmaßnahmen treffen. „Es wurden Leitlinien für die „Bedrohungsanalyse und Risikomanagement, die Einrichtung von Sicherheitsmaßnahmen und die Schaffung eines sicheren Arbeitsplatzes“ erstellt.

über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einbezogen wird, signalisiert dies, dass häusliche Gewalt ein Sicherheitsproblem am Arbeitsplatz ist. Dies trägt nicht nur dazu bei, ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, sondern es kann auch eine bessere Work-Life-Balance-Politik anregen, die sich an die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen, die häusliche Gewalt erfahren, anpassen kann.

Durch Arbeitsplatzmassnahmen und Vereinbarungen sollte es möglich sein, effektive Wege zu finden, um mit Mitarbeitern umzugehen, die einer Partnerin oder einer Ex-Partnerin schaden, sie bedrohen oder belästigen, einschließlich wie man mit Stalking umgeht und der Durchsetzung von Schutzverordnungen am Arbeitsplatz. Allerdings betonen Gewerkschaften, dass es wichtig ist, dass Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgeber verstehen, dass sich häusliche Gewalt von anderen Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unterscheidet. Darüber hinaus weisen sie auf die Bedeutung der betrieblichen Vertreter zu Schutz und Gesundheit hin, die die Warnzeichen der häuslichen Gewalt verstehen, einschließlich der Schweregrade, und das Wissen, wie man damit umgeht. Fragen der Vertraulichkeit und wie man effektiv kommuniziert und eine Arbeitnehmerin unterstützt, die häusliche Gewalt erlebt und wie man einem Opfer mit Sicherheitsplanung hilft, sind auch wichtig. Dies kann auch das Verhandeln über Urlaub und / oder flexible Arbeitszeiten beinhalten, Sicherheitspläne machen und das Opfer auf spezialisierte häusliche Gewalt- und Beratungsdienste verweisen. Die Gewerkschaften haben auch hervorgehoben, dass verschiedene Fähigkeiten und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz für die Opfer notwendig sind; natürlich hängt das vom Grade der Gefährdung ab.

- ▶ Einige Gewerkschaften haben versucht, häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz- und Gesundheitsinitiativen und Checklisten einzubeziehen. Zum Beispiel wird die britische TUC ‚Gender Sensitivity Checkliste‘ (Gender und Arbeitssicherheit und Gesundheit) derzeit aktualisiert. Sie wird demnächst eine stärkere Fokussierung auf häusliche Gewalt am Arbeitsplatz beinhalten.
- ▶ Die Gewerkschaft UNITE sieht eine Beratung über häusliche Gewalt als Teil der arbeitsmedizinischen Arbeits- und Gesundheitsschutzrichtlinien für Frauen vor. Die Leitlinien zeigen, wie die UNITE-Vertreter am Arbeitsplatz den Arbeitnehmerinnen helfen können. Sie sehen auch Gespräche über die Auswirkungen der häuslichen Gewalt vor und das Verhandeln einer entsprechenden Politik am Arbeitsplatz und bieten Vorschläge an, was zu tun ist, wenn eine Mitarbeiterin oder ihre Kollegin häusliche Gewalt erlebt.

d) Einbeziehung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in bestehende Politiken und Vereinbarungen

- ▶ Einige Gewerkschaften haben Bestimmungen über die Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in bestehenden Politiken und Vereinbarungen über Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gewalt und Belästigung am Arbeit-

splatz oder für die Bereitstellung von Urlaubsregelungen eingebaut, da dies leichter zu erreichen ist als die Schaffung neuer, eigenständiger Politiken und Abkommen. Viele Gewerkschaften sehen bessere Möglichkeiten, Maßnahmen gegen häusliche Gewalt in bestehende Vereinbarungen und Arbeitsplatzmassnahmen für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, für familienfreundliches Arbeiten oder in Maßnahmen über Gleichstellung und Vielfalt einzubinden, anstatt zu versuchen, neue Vereinbarungen über das Thema zu verhandeln.

- ▶ Ein gutes Modell dafür besteht in der Arbeitsplatzpolitik des slowenischen Supermarktes Mercator, wo Präzedenzfälle für die Bereitstellung von Kurzurlaub bereits im Rahmen des Beschäftigungsbeziehungsgesetzes vorhanden sind und in vielen TV erweitert wurden. Sie bieten bis zu sieben Tage bezahlten Urlaub für Hochzeiten, Trauerfälle, Umzug, oder Unfall eines Mitarbeiters und unbezahlten Urlaub bis zu 30 Tagen. Ein gutes Modell findet sich im Bankensektor mit sieben Tagen bezahlten Urlaub für familiäre und persönliche Angelegenheiten. Die Gewerkschaften glauben, dass in Abwesenheit von spezifischen Politiken und Verfahren zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz ein ähnlicher Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt ausgehandelt und festgelegt werden könnte.
- ▶ Die dänische Zentrale Zoll- und Steuerverwaltung, SKAT, hat vor kurzem ihre Personalpolitik zu „Gewalt, Einschüchterung und Belästigung“ geändert, die von einem Gewerkschaftsvertreter initiiert wurde, der eine Ausbildung zur gewerkschaftlichen Vertrauensperson zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz gemacht hatte. Es ist interessant zu bemerken, dass sich die Politik auf Bedrohungen von Gewalt oder Belästigung von internen oder externen Parteien bezieht, die Stalking oder Belästigung von Tätern häuslicher Gewalt beinhalten können. Es heißt: „In SKAT akzeptieren wir keine Gewalt, Drohungen von Gewalt oder Belästigung von internen oder externen Parteien. Dies gilt sowohl während der Arbeitszeit als auch für arbeitsbedingte Gewalt, Bedrohungen und Belästigung außerhalb der normalen Arbeitszeit.“
- ▶ In der Anleitung, die für Führungskräfte für den Umgang mit den Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz der britischen Telecom-Firma erstellt wurde, wird in der bestehenden „Erreichung der Balance“-Politik des Unternehmens auf flexibles Arbeiten und auf wechselnde Arbeitsrollen verwiesen. Die Politik bezieht sich auch auf Fälle, in denen beide Personen einer häuslichen Auseinandersetzung BT-Mitarbeiter sind, und wo BT dann ihre Politik zu Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz umzusetzen muss.
- ▶ Der Gender-Gleichstellungsplan 2015-2017 des französischen Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen bezieht sich auf geschlechtsspezifische Gewalt im Rahmen der bestehenden Maßnahmen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zur Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz - Maßnahmen, die zur Unterstüt-

zung der Opfer häuslicher Gewalt genutzt werden können, beispielweise durch Unterstützung durch Sozialarbeiter und Arbeitsmediziner. Der Plan sieht vor, dass Mitarbeiter der Personalabteilung und Führungskräfte Zugang zu relevanten Informationen und Werkzeugen haben sowie die Möglichkeit, Partnerschaften mit spezialisierten NGO einzugehen.

- ▶ Die bulgarische Verkehrsunion FTTUB plant, die Bestimmungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz auszuhandeln und bestehende Vereinbarungen über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz weiterzuentwickeln, damit sie Bestimmungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz enthalten. Zum Beispiel sehen Vereinbarungen über die Arbeit im Stadtverkehr und in der Eisenbahn vor, Psychologen zuzuziehen, um Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz zu unterstützen; dies könnte weiterentwickelt werden, um häusliche Gewalt mit einzubeziehen.
- ▶ Vertreterinnen des CITUB-Frauenausschusses in Bulgarien erklärten auch, dass sie darauf abzielen, häusliche Gewalt in die bestehende Vereinbarung über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu integrieren. Zum Beispiel stellt Artikel 44 des von der bulgarischen Lehrgewerkschaft ausgehandelten sektoralen Bildungs-TV einen zusätzlichen bezahlten Urlaub für Mütter bereit, wodurch ein Präzedenzfall für die Bereitstellung von bezahltem Urlaub für Frauen besteht, der in Zukunft auf einen bezahlten Urlaub für die Opfer häuslicher Gewalt ausgedehnt werden könnte.
- ▶ Das Institut für Gleichstellung von Frauen und Männern in Belgien ist der Auffassung, dass es am besten ist, mit einem informellen Prozess zu beginnen und bestehende Urlaubsregelungen und arbeitsschutz- und gesundheitsbezogene Maßnahmen als Grundlage für Verhandlungen zum Thema Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt zu nutzen. Die Gewerkschaften in Belgien und den Niederlanden sehen eine Schlüsselrolle in der Zukunft für „Vertrauens- / Vertrauensvertreter“ bei der Bereitstellung vertraulicher Unterstützung und Unterstützung für Opfer häuslicher Gewalt.

Einige Gewerkschaften haben sich dafür eingesetzt, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in die Arbeitsplatzpolitik einbezogen und anerkannt wird oder für die Verpflichtung der Arbeitgeber, sich um Fehlzeiten zu kümmern.

- ▶ In Deutschland haben die Verpflichtungen der Arbeitgeber um den Krankheitsurlaub herum, eine weitere Möglichkeit geschaffen, Maßnahmen zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz einzuführen. Wenn ein(e) Mitarbeiterin mehr als sechs Wochen in einem Jahr aus gesundheitlichen Gründen, Mutterschaft oder anderen Gründen abwesend ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein „Reintegrations-Interview“ mit dem(r) Mitarbeiterin zu führen, um zu sehen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um der Mitarbeiterin bei der Fortsetzung ihrer Arbeit zu helfen.

▶ Im Vereinigten Königreich glauben einige Gewerkschaften, dass dies ein nützlicher Ansatz ist, denn sie haben oftmals andere Prioritäten und Problemfelder zu bearbeiten, die Zeit und Ressourcen kosten; dabei bleibt wenig Raum für Verhandlungen über Arbeitsplatzmassnahmen und Politiken zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz. Das Verständnis über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zusammen mit dem strengen Arbeitgebermanagement was die Anwesenheit am Arbeitsplatz betrifft, können die Gewerkschaften nutzen, um die Opfer häuslicher Gewalt vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze zu schützen.

▶ In Slowenien unterstrichen NGO und Gewerkschaften die wichtige Rolle, die der Arbeitsplatz innerhalb der bestehenden Rechts- und Tarifverhandlungsrahmen spielt. Eine Möglichkeit die Sache anzugehen, wäre durch das gemeinsame Gewerkschafts- / Versicherungsinstitutprojekt, dass sich um das Verstehen von Fehlzeiten am Arbeitsplatz bemüht oder durch bestehende Vereinbarungen und Maßnahmen zu Arbeitsunterbrechungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

e) Typische Vereinbarungen und Arbeitsplatzpolitiken zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz

Arbeitsplatzpolitik kann eine starke Botschaft senden, dass häusliche Gewalt weder innerhalb noch außerhalb des Arbeitsplatzes toleriert wird. Das können genau darauf ausgerichtete Politiken sein oder solche, die in bestehende Maßnahmen zur Belästigung am Arbeitsplatz und / oder in Sicherheit und Gesundheit einbezogen werden. Ein wichtiger Teil einer solchen Politik ist, dass die Vertraulichkeit beibehalten wird. Eine Überprüfung der Arbeitsplatzpolitik und TV über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Modellklauseln, stellt fest, dass sie typischerweise die folgenden Bestimmungen enthalten:

▶ **Informationen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz:** Als Ausgangspunkt ist es wichtig, Informationen über häusliche Gewalt zu geben, was es heißt, das Ausmaß davon und wie sie sich auf den Arbeitsplatz auswirkt. Wichtig ist die die Bewusstseinsbildung, dass häusliche Gewalt eine ernsthafte Verletzung von Frauenrechten auf Unabhängigkeit und Autonomie ist und dass es, wenn es eskaliert, katastrophale Folgen für die Opfer haben kann.

▶ **Bezahlter flexibler Urlaub:** Dies kann auch beinhalten, es ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen, sich beurlauben zu lassen oder auf Flexitime zu gehen, um ihnen zu helfen, sich in Sicherheit zu bringen, an Anwalts-, Polizei- oder Gerichtsterminen teilzunehmen, eine neue Wohnung zu suchen oder in ein Frauenhaus zu finden, Kinderbetreuung oder einen neuen Schulplatz für die Kinder zu organisieren oder spezialisierte Unterstützung und Dienstleistungen, wie z. B. Beratung, wahrzunehmen.

- ▶ **Schutz vor Entlassung:** Ein wichtiger Teil einer Politik ist es, sicherzustellen, dass Opfer von häuslicher Gewalt, die Urlaub genommen haben oder sich krankgemeldet haben, zeitlich begrenzten Schutz vor Entlassung haben, wie er z.B. für schwangere Arbeitnehmerinnen besteht.
- ▶ **Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz:** Initiativen zur Verbesserung der Sicherheit und dem Schutz der Opfer brauchen manchmal spezifische Sicherheitsplanung, um körperliche Angriffe, Belästigungen oder Stalking am Arbeitsplatz zu verhindern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung bedrohlicher oder belästigender Telefonate und E-Mails von tätlichen Partnern oder Ex-Partnern. Maßnahmen zur Unterstützung eines Opfers, die mit einem Arbeitgeber ausgehandelt werden können, sind beispielsweise: die Erstellung eines Sicherheitsplans mit dem Opfer, die Unterrichtung des Empfangspersonals und der weiblichen Kolleginnen, um ihre Sicherheit zu gewährleisten, ein sicheres Eingangs- und Parkplatzsystem, die Möglichkeit an einer anderen Stelle/Ort zu arbeiten, Arbeitszeiten oder Schichtmuster auf einer temporären oder dauerhaften Basis zu verändern. Diese Maßnahmen können auch Unterstützung und Sicherheit für MitarbeiterInnen bieten, die indirekt auch am Arbeitsplatz betroffen sein können.
- ▶ **Unterstützung für ArbeitnehmerInnen:** Beispiele für die Unterstützung, die für die Opfer zur Verfügung gestellt werden können, sind vertrauliche, zugängliche und nicht-beurteilende Treffen mit einer ernannten Vertrauensperson; diese kann Ärztin, Krankenschwester, Krankenpflegerin, Personalverantwortliche oder die Vorgesetzte sein.
- ▶ **Disziplinarische Verfahren im Umgang mit Tätern:** Die meisten Politiken machen einen Link zu bestehenden Disziplinarverfahren und Sanktionen, die festlegen, wie Gewalttaten, aggressives oder belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz möglicherweise zu Entlassungen oder anderen Sanktionen führen könnten. Es kann auch Auswirkungen wegen Verhaltens außerhalb des Arbeitsplatzes geben, was zu einer Disziplinarmaßnahme führen könnte aufgrund der möglichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis führen könnte.
- ▶ **Schulung und Sensibilisierung der Belegschaft:** Ein wichtiger Aspekt einer Politik ist die Bewusstseinsbildung für Mitarbeiter, die mit Kollegen (oder Kunden / Kunden) in Kontakt kommen können, die Opfer von häuslichem Missbrauch sein könnten. Dies kann MitarbeiterInnen helfen, die einer von häuslicher Gewalt betroffenen Person mitfühlendem und unvoreingenommen Rat geben wollen, und auch dafür sorgen, dass die Mitarbeiterin sicher ist, sollte ein Täter am Arbeitsplatz erscheinen. Eine einfühlsame Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen, die potenzielle Opfer sein könnten, ist sehr wichtig wenn es zum Beispiel um die Bereitstellung von Informationen über die Kontaktaufnahme mit einem(er) Arbeitnehmervertreter/in oder der ernannten Vertrauensperson geht. Hilfe ist es auch schon, wenn der Arbeitsplatz Informationen wie Telefonnummern von Frauenhilfsorganisationen in Umkleieräumen oder im Toilettenbereich verbreitet.
- ▶ **Schulung für gewerkschaftliche Vertrauenspersonen und Vorgesetzte:** Betriebliche Regeln können auch Schulungen für gewerkschaftliche Vertrauenspersonen und Manager vorschreiben, die beinhalten, wie eine solche Ausbildung ihnen helfen kann, die Anzeichen von häuslicher Gewalt zu erkennen, welche Art von erster „Hilfe“ man anbieten sollte oder wie man einer Mitarbeiterin helfen kann, Unterstützung bei spezialisierten Frauenorganisationen zu finden, aber bei dem allem auch zu wissen, wo die Grenzen einer solchen Beratung verlaufen.
- ▶ **Bereitstellung von Informationen über die Vermittlung von Fachdiensten:** Ein wichtiger Bestandteil einer Arbeitsplatzpolitik ist es, Gewerkschaftsvertretern, Führungskräften und MitarbeiterInnen, den Zugang zu aktuellen Informationen über spezialisierte NGO zu ermöglichen. Dies gilt auch für den Fall, wenn der Täter Hilfe sucht oder wo ein Kollege oder ein Manager vermutet, dass einer der Arbeitnehmer ein Täter häuslicher Gewalt ausübt.
- ▶ **Finanzielle Unterstützung:** Dies könnte in Form von Vorauszahlung von Gehältern, niedrigen Darlehn für Wohn- und Umzugskosten und finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung und Kosten, wenn Kinder eine neue Schule beginnen geschehen.

3.8 SENSIBILISIERUNG, BERATUNG, SCHULUNG UND KAMPAGNEN

a) Informationsmaterialien und Musterverträge über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz

In **Frankreich** haben die Gewerkschaften eine Reihe von Beratungsmaterialien erstellt. Eine CFDT-Broschüre für Gewerkschaftsmitglieder und Aktivisten in Unternehmen gibt konkrete Informationen und Leitlinien zur Unterstützung der Opfer häuslicher Gewalt. Die Broschüre mit dem Titel „Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz: Angenommen, wir haben darüber gesprochen?“ (*Violence domestique sur le lieu de travail. Si on en parle*) beschreibt, dass, ArbeitnehmerInnen sich eher um Hilfe an Gewerkschaftsvertreter wenden, wenn sie wissen, dass die Gewerkschaften Unterstützung und Hilfe anbieten. Die Broschüre gibt Hinweise zur Sicherheitsplanung, den Umgang mit böswilligen Anrufen und E-Mails und das Stalking durch den Täter und die Verhütung schwerer Gewalt oder Tötung am Arbeitsplatz. Weitere Empfehlungen sind die Bekanntmachung von relevanten Adressen und die Kontaktaufnahme mit Spezialisten zur häuslichen Gewalt, das Erkennen von Gewaltpotential und der Wahrscheinlichkeit, dass das Risiko Realität wird, das Erstellen eines Sicherheitskonzepts zur Verringerung des Risikos, dass Mitarbeiterinnen Gewalt ausgesetzt sind (ähnlich wie die Planung für andere arbeitsmedizinische Gesundheit- und Sicherheitsrisiken) und dies alles in Zusammenarbeit mit dem betroffenen ArbeitnehmerInnen. Man erfährt darin, was zu tun ist und was nicht zu tun ist, wenn man eine Mitarbeiterin unterstützen möchte. Die Unterstützung beinhaltet die Arbeitnehmerin dahingehend

zu beeinflussen, dass sie ein persönliches Tagebuch über die Vorfälle der häuslichen Gewalt, Verletzungen und deren Auswirkungen auf Arbeit und Anwesenheit führt sowie empathische und unvoreingenommene Gespräche mit den Opfern zu führen und ihnen eine wertungsfreie Hilfe anzubieten.

In **Spanien** haben die Gewerkschaften Untersuchungen durchgeführt und Empfehlungen zu Information, zum Ausbilden und zur Sensibilisierung für häusliche Gewalt vorgelegt. Beispiele hierfür sind die ELA-Empfehlungen „Gender-Ungleichheit und sexistische Gewalt: ein nicht vermeidbares Problem“, der UGT-Leitfaden „Ein Leitfaden des Gewerkschaftsmediators für häusliche Gewalt“ und die CCOO-Empfehlungen zu/1} „Gewalt an Frauen: Rechtsvorschriften und soziale Sicherheit von weiblichen Opfern von häuslicher Gewalt ... Ein detaillierter und umfassender CCOO-Gewerkschaftsleitfaden aus Katalonien gibt praktische Anleitungen zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. (siehe Kasten 16 unten).

KASTEN 16: CCOO: GEWERKSCHAFTSLEITFADEN ZU GEWALT AN FRAUEN (GUIA SINDICAL SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES A LA FEINA)

Der Leitfaden von CCOO (Katalonien) zielt darauf ab, das Bewusstsein zu wecken und praktische Instrumente zur Bewältigung von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz zur Anwendung zu bringen. Er weist darauf hin, dass die männliche Gewalt an Frauen strukturell und auf Patriarchat und männlicher kultureller und wirtschaftlicher Macht über Frauen beruht, was es Frauen unmöglich macht, ihre Grundrechte und Grundfreiheiten zu leben. Der Leitfaden empfiehlt, dass die Beseitigung der Gewalt die Einbeziehung der gesamten Gesellschaft erfordert, um eine wirkliche Veränderung der Einstellungen und Werte zu erreichen und wo der Grundsatz der Gleichheit eine Realität ist und wo geschlechtsspezifische Gewalt nicht straflos bleibt.

Der Leitfaden gibt praktische Informationen über den Rechtsrahmen zu Gewalt an Frauen und weist auf bewährte Praktiken für Gewerkschaftsaktionen und Tarifverhandlungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz hin. Beispiele dafür sind auch, wie man den Opfern am Arbeitsplatz Unterstützung und Fürsorge zukommen lässt. Der Leitfaden richtet sich an ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaftsvertreter und Rechtsanwälte, unter anderem. Der Leitfaden baut auf CCOOs Arbeit auf, um eine direkte oder indirekte Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz zu beseitigen, einschließlich des Kampfes gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt.

Die CCOO ist der Auffassung, dass Tarifverhandlungen eines der besten Instrumente sind, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu bekämpfen und zu verhindern. Tarifverhandlungen können eine wichtige Rolle bei der Bewusstseinsbildung, Prävention, Ausbildung und Interventionen eines Unternehmens spielen. Der Leitfaden erklärt, dass es wichtig ist, gut vorbereitet und informiert zu sein und Gewalt an Frauen bei der Verhandlung von Tarifverträgen sehr weit zu definieren. Das Gleiche gilt auch für Gleichstellungspläne und Protokolle, die sich auf sexuelle Belästigung und Belästigung auf Grundlage des Geschlechts beziehen, damit sie wirksame Instrumente zur Bewältigung aller Formen von Gewalt an Frauen, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz sind, mit Blick im Besonderen auf die Bedürfnisse der Opfer.

Folgende Maßnahmen werden für Präventionsstrategien und Bewusstseinsbildung vorgeschlagen:

- ▶ Bereitstellung von Schulungen und Sensibilisierungsmassnahmen für Gewerkschaftsvertreter und Angestellte
- ▶ Förderung interner Diskussionen zur Festlegung von Handlungsstrategien und Tarifverhandlungen.
- ▶ Erstellen von Broschüren und anderen pädagogischen Materialien, um Gewalt an Frauen zu verhindern und zur Bewusstseinsbildung beizutragen
- ▶ Spezielle Kampagnen, um ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsvertreter über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.
- ▶ Verbreitung von Informationen über die Pflichten bezüglich Art. 48 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 3/2007 über die den rechtlichen Beistand für die ArbeitnehmerInnen.

Quelle: CCOO (2014)

Ein wichtiger Teil der Gewerkschaftsarbeit war die Entwicklung von Musterverträgen, die in **Großbritannien** und **Irland** gut genutzt wurden, um die Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken zu erleichtern. Es hat dazu geführt, dass mehrere große britische Gewerkschaften eine aktive Rolle bei der Verhandlung von Arbeitsplatzpolitiken für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz spielen, insbesondere im öffentlichen Sektor und in großen Unternehmen. Wie bereits erwähnt, wurden die Arbeitsplatzpolitiken und Maßnahmen zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz von der Gewerkschaft **UNISON** schon früh zur Anwendung gebracht und haben andere inspiriert. UNISON, die 1999 eine Modellpolitik und einen Leitfaden veröffentlichte, aktualisierte diese dann 2015 (siehe Kasten 17 unten).

KASTEN 17: UNISON-ANLEITUNG UND MODELLPOLITIK

UNISON fördert seit über 15 Jahren Arbeitsplatzpolitiken gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. Als UNISON mit dieser Arbeit anfang, ging die Gewerkschaft auf die Arbeitgeber zu, um ihnen die Notwendigkeit von Arbeitsplatzmassnahmen gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu vermitteln. Dies führte zur Entwicklung der Leitlinien „Raise the Roof“ im Jahr 1999. 2015 veröffentlichte UNISON eine aktualisierte Leitlinie „häusliche Gewalt und Missbrauch: eine Gewerkschaftsfrage“. Dieser UNISON-Leitfaden informierte über den häuslichen Missbrauch, empfahl welche Zweigniederlassungen und was Gewerkschaftsvertreter tun können, und enthielt auch eine modellhafte Arbeitsvereinbarung über häusliche Gewalt. Die Modellvertrag hat Klauseln zu: Ausbildung von Führungskräften und Mitarbeitern, Sonderurlaub für Opfer; vorübergehende oder dauerhafte Änderungen der Arbeitszeit und des Arbeitsablaufs; Änderungen der spezifischen Aufgaben, um potenziellen Kontakt mit einem Täter zu vermeiden; Änderung des Arbeitsortes; Maßnahmen zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes, z.B. ändern der Telefonnummer ; Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsdiensten während der Arbeitszeit; Gehaltsvorauszahlung; und Zugang zu Kursen. Die Modellverträge wurden in alle Regionen, an alle Zweigstellen und Arbeitgeber und deren Organisationen verteilt.

Bisher gab es noch keine Überwachung der Umsetzung dieser Modellvereinbarung, z.B. wie viele schon unterzeichnet wurden, aber UNISON plant das in der Zukunft zu tun. UNISON hat derzeit 13 Arbeitsplatzrichtlinien in ihrer Datei; die Gewerkschaft ist jedoch der Auffassung, dass es viele weitere Arbeitsplatzpolitiken gibt, die im öffentlichen Sektor verhandelt wurden, vor allem mit den lokalen Behörden und im Gesundheitssektor.

- ▶ Die TUC hat ein Leitfaden und eine Arbeitsmarktpolitik für häusliche Gewalt ausgearbeitet (TUC, 2002). Mehrere andere Gewerkschaften haben Leitlinien und Modellpolitiken zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen, die Opfer von häuslicher Gewalt geworden sind, entwickelt, einschließlich die Beamtenengewerkschaft PCS und die Journalistengewerkschaft NUJ. Die Eisenbahnergewerkschaft, RMT, hat verlangt, dass alle leitenden Gewerkschaftler die Modellpolitik der Gewerkschaft zu häuslicher Gewalt in alle Verhandlungen mit Arbeitgebern einbringen sollen. Die Modellpolitik beschreibt, dass Missbrauch „eine schädliche Wirkung auf die geistige und körperliche Gesundheit des Opfers haben kann, was zu schlechter

Leistung und Fehlzeiten am Arbeitsplatz führt. Es ist also ein wichtiges Thema.“ Sie basiert auf bestimmten Prinzipien, wie z.B. dass das Unternehmen die Opfer freundlich behandelt, Unterstützung und Informationen anbietet, Telefonnummern und Kontaktdaten einer dafür benannten Zentralstelle veröffentlicht, und Training und Schulungen für Manager und Gewerkschaftsvertreter organisiert. Es steht auch drin, dass das Unternehmen den Opfern ggf. praktische Unterstützung anbieten muss, z. B. in Bezug auf Anwesenheit und flexible Arbeitszeiten, Sonderurlaub, ein sicheres Arbeitsumfeld und den Gebrauch von Aliasen auf Namensschildern des Personals.

- ▶ Die Einzelhandelsgewerkschaft USDAW hat in 2016 neue Leitlinien zu „häuslicher Gewalt und Missbrauch“ herausgegeben mit einem integrierten Ansatz zur Bekämpfung von drei miteinander verbundenen Gewalt- und Missbrauchsproblemen: häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung und der Weg von und zur Arbeit. In Bezug auf häusliche Gewalt stellen die Leitlinien auch Informationen zur Verfügung und zielen darauf ab, Gewerkschaftsvertreter für die Ursachen und Auswirkungen der häuslichen Gewalt zu sensibilisieren, einschließlich Informationen darüber welche Zeichen darauf hindeuten, dass häusliche Gewalt vorliegen könnte. Sie verweisen auf die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers für seine Angestellten und geben Hinweise und Empfehlungen, wie man Mitarbeiterinnen, die häusliche Gewalt erfahren, unterstützen kann. Eine kürzere Broschüre, „Domestic Abuse“, gibt Hilfestellung und Unterstützung für Frauen, die häuslicher Gewalt ausgesetzt sind. Die Gewerkschaft hat auch die Frage der Gewalt in gleichgeschlechtlichen Beziehungen angesprochen.
- ▶ Zwei britische NGO die sich gegen häusliche Gewalt einsetzen, „Refuge and Respect“ haben gemeinsam ein detailliertes Handbuch für Arbeitgeber und Personal Manager zu Ressourcen zu häuslicher Gewalt erstellt. Dieses Handbuch wurde sehr positiv bewertet (Refuge and Respect, 2011). Das Handbuch wird von den Gewerkschaften als die fortschrittlichste und integrativste Ressource in Großbritannien angesehen.
- ▶ In **Irland** hat die ICTU im Jahr 2013 eine überarbeitete Reihe von Leitlinien für die Gewerkschaften veröffentlicht, mit Ratschlägen darüber, wie Frauen, die häusliche Gewalt erleben, am Arbeitsplatz unterstützt werden können: „ICTU Häusliche Gewalt - ist eine Arbeitsplatzfrage“. Ziel ist es, denjenigen, die häusliche Gewalt erleben, eine konsequente und wirksame Hilfe zu geben. Ein Antrag auf der ICTU-Biennale-Frauen-Konferenz 2013 forderte außerdem die Mitgliedsorganisationen auf, „dringend sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber zu verpflichten, Arbeitsplatzregeln und Verfahren einzuführen, die sowohl zur Gesamtkampagne gegen häusliche Gewalt beitragen als auch ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld für die Opfer häuslicher Gewalt schaffen.

b) Schulung und Kapazitätsaufbau

Schulungen sind ein wichtiger Teil der Gewerkschaftsaktivität, um politische Unterstützung zu bekommen und das Bewusstsein für Arbeitsplatzmassnahmen zu wecken, damit häusliche Gewalt am Arbeitsplatz verhindert werden kann. Europaweit wurden die Gewerkschaftsschulungen und das Erarbeiten von Modellen zunehmend innovativ, wobei der Schwerpunkt auf einem Gesamtansatz lag, der alle Belange des Arbeitnehmers umfasst. Das wiederum hat das Bewusstsein der Gewerkschaften im Vereinigten Königreich dahingehend gestärkt, dass sie erkannt haben, wie eng die Verbindung des Privatlebens einer Arbeitnehmerin mit dem zu Hause ist. Ein wichtiges Thema der Gewerkschaften ist die Notwendigkeit der Ausbildung von Gewerkschaftsverhandlungsführern und Arbeitnehmervertretern, um die Dynamik der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zu verstehen, vor allem, wenn es um Verhandlungsklauseln über häusliche Gewalttaten und andere Formen der Unterstützung geht. Insbesondere argumentieren die Gewerkschaften, dass es ein Verständnis für die Art und Weise geben muss, in der Gewalt und andere Formen aufgezwungener Kontrolle oft über einen langen Zeitraum aufrechterhalten werden, was dazu führen kann, dass eine Frau ihren Job verliert. Darüber hinaus unterstreichen die Gewerkschaften die Rolle, die das Training spielt, wenn es darum geht, Verhandlungsführern zu vermitteln wie entscheidend die wirtschaftliche Unabhängigkeit durch die Arbeit ist, um es einer Frau leichter zu machen eine gewalttätige Beziehung zu verlassen. Wie ein Gewerkschaftsführer in Italien sagte: „Wir müssen sicherstellen, dass Frauen Arbeitsplätze haben - wenn sie das Haus verlassen können und wenn sie die Arbeit mit dem Familienleben vereinbaren können und ein faires Gehalt beziehen, sind sie weniger abhängig in einer gewalttätigen Beziehung.“

Einige Gewerkschaften haben das Thema häusliche Gewalt an der Arbeit in die Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern und in die Gleichstellungsausbildung integriert, und andere haben engagierte Ausbildungsprogramme durchgeführt, wie es bei einer Partnerschaft zwischen drei Gewerkschaften in Dänemark, FIU-Equality der Fall ist (siehe Kasten 18 unten).

KASTEN 18: FIU- EQUALITY SCHULUNGEN ZU HÄUSLICHER GEWALT AM ARBEITSPLATZ FÜR GEWERKSCHAFTLICHE VERTRAUENSPERSONEN

FIU-Equality, eine Gewerkschaftsausbildungsorganisation für Gleichheit und Vielfalt wurde im Jahr 2005 durch eine Partnerschaft zwischen drei Gewerkschaften 3F (United Federation of Danish Workers), HK (Union of Commercial und Clerical Employees) und Dansk Metal (Danish Metal Workers , Union) gegründet. Sie wurde auf Grund des TV zur Finanzierung und Ausbildung von gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen gegründet; sie konnte viele Finanzierer für sich gewinnen und damit die Ausbildung von Vertrauenspersonen in einer Höhe von 320 Millionen Kronen pro Jahr unterstützen. FIU-Equality führt regelmäßige Schulungen und eine jährliche Konferenz zur Bewältigung der Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz durch. Die Ausbildung zielt darauf ab, Politiken und Aktivitäten zu fördern, um Tabus am Arbeitsplatz zu brechen, die Opfer bei der Suche nach Hilfe am Arbeitsplatz unterstützen und das gewählte Vertreter und Kollegen den Opfern helfen. FIU-Equality hat auch Schulungsunterlagen zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz erstellt und gibt Anleitungen darüber, wie Personalpolitik umgesetzt werden kann, damit häusliche Gewaltopfer die Möglichkeit haben, der Gewalt zu entkommen. Die FIU-Equality prüft derzeit, wie die Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragten auch bei der Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz aktiver werden können.

Seit 2005 findet eine jährliche Konferenz über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz statt, um den Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt an Frauen (25. November) zu markieren. Jede Konferenz deckt ein anderes Thema ab, angefangen damit, wie man verhandelt, um Frauen zu helfen, die häusliche Gewalt erleben bis hin zu Vertrauenspersonen dabei zu helfen, wie man mit einem Mann umgeht und spricht, der gewalttätig ist, und vielleicht auch ein Arbeitskollege oder Gewerkschaftsmitglied ist. Zu weiteren Themen gehören die ökonomischen Kosten der Gewalt, die auf der Untersuchung des Instituts für Volksgesundheit (Universität Kopenhagen) beruhen, und die jüngste Konferenz befasste sich mit der Frage der häuslichen Gewalt in LGBT-Familien. Die jährliche Konferenz, an der bis zu 100 Personen teilnehmen, steht allen Gewerkschaftsmitgliedern offen, und Einladungen werden speziell an die zentralen und lokalen Gewerkschaftsbüros geschickt. 2009 wurde ein Theaterstück von der Theatergesellschaft, 'The Traveling Stage', in Partnerschaft mit der White Ribbon Kampagne n Auftrage gegeben, dabei wurden die Schwierigkeiten beleuchtet,

die sich in einem Gespräch mit einem männlichen Kollegen ergeben können, der häusliche Gewalt ausübt. Theater wurde als ein guter Weg gesehen, um mit dem Tabu der häuslichen Gewalt umzugehen. Einige Konferenzen haben bewährte Praktiken von Unternehmen vorgestellt, darunter vor kurzem eine Rentenversicherungsanstalt, die gute Politik zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz entwickelt hatte.

Jedes Jahr wird ein Preis an eine gewerkschaftliche Vertrauensperson vergeben, die einen guten Job gemacht hat, zum Beispiel bei der Vertretung eines Opfers oder einen Arbeitgeber von der Notwendigkeit einer Arbeitsplatzpolitik zum Thema häusliche Gewalt überzeugt hat. Beispiele dafür sind die Verhandlungen mit einem Arbeitgeber, um einem Opfer zu erlauben, vorübergehend Urlaub oder flexible Arbeitszeiten zu beantragen und einen Arbeitswechsel innerhalb des Unternehmens oder eine Arbeitsvermittlung in einer anderen Stadt oder Region zu verhandeln. Der Preis wird auf der Grundlage von Nominierungen vergeben und es gibt einen Gewinner unter zehn Nominierungen. Der Preis für 2015 wurde an eine Vertrauensperson in der Steuerabteilung der Regierung, SKAT, verliehen, der die Politik zu Gewalt am Arbeitsplatz erneut ausgehandelt hatte, nachdem er den Arbeitgeber erfolgreich überzeugt hatte, dass häusliche / intime Partnergewalt ein wichtiges Arbeitsplatzproblem darstellt. Andere Preise in den vergangenen Jahren wurden an gewerkschaftliche Vertrauenspersonen vergeben, die Arbeitsplatzpolitiken verhandelt haben, darunter ein gutes Modell für so eine Arbeitsplatzpolitik mit Post Dänemark, das, unter anderem, auch Frauen über Zufluchtsmöglichkeiten informiert, Frauen Zeit gibt für Gericht und Rechtsberater und ihnen Ratgeber zur Seite stellt.

Laut Susanne Fast Larsen, 3F, ist der Preis eine Gelegenheit, das Bewusstsein zu schärfen und konkrete Beispiele zu geben, wie man sich mit der Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz beschäftigen kann. Susanne Fast Larsen berichtete von einer weiblichen Vertrauensperson im Betrieb, die einer Mitarbeiterin geholfen hatte, nachdem ihre Kollegen sich bei der gewerkschaftlichen Vertrauensperson beschwert hatten, dass sie wegen ihres schlechten Körpergeruchs nicht mehr mit dieser Frau zusammenarbeiten wollten. Als die Vertrauensperson der Gewerkschaft mit der Frau sprach, stellte sich heraus, dass ihr Mann ihr nicht erlaubte, sich zu waschen und dass er sie schlug. Danach half ihr die Vertrauensperson, ihren Partner heimlich zu verlassen, da sie sich Sorgen machte, dass er sie töten würde. Der Arbeitgeber gab ihr ein zusätzliches Monatsgehalt und sie begann ein neues Leben.

- ▶ Die Gewerkschaften in **Spanien** haben mit anderen Organisationen zusammengearbeitet, um Schulungen und Gespräche über häusliche Gewalt zu führen, ein Beispiel dafür ist ein Workshop mit dem Titel „Gewalt an Frauen in den Medien“ im Loyola de Palacio Seniorenheim in Usera, Madrid.
- ▶ Die Community Gewerkschaft im **Vereinigten Königreich** (traditionell eine Stahlgewerkschaft, die vor kurzem ArbeiterInnen aus anderen Sektoren aufgenommen hatte, hat gezeigt, wie Gewerkschaften das Thema häusliche Gewalt und andere sensible Themen im Rahmen von Gewerkschaftsseminaren empathisch diskutieren können. Das Thema wurde auch in die Schulungen der Community Gewerkschaft über Gleichheit und Vielfalt integriert, die sich auf bewusste und unbewusste Verhaltensweisen konzentrieren und wie sich diese Verhaltensweisen auf den Arbeitsplatz auswirken. Wie Bev Bamber, Gleichstellungsbeauftragte der Community erklärte „Wir müssen den Leuten beibringen, wie sie helfen können, die richtigen Fragen zu stellen; Fragen wie“ wie fühlst Du Dich? Fühlst Du Dich sicher? Was kann ich tun, um Dir zu helfen? Gibt es etwas, was ich tun kann, damit Du Dich sicherer fühlst? „Es ist so wichtig für die Frau, die Kontrolle zu übernehmen.“
- ▶ Ein innovatives Trainingsprogramm von CGIL, ausgeführt in 2012 in der Emilia Romagna Region in Italien, arbeitete mit Trainingsunterlagen und einer DVD „Tausend Gesichter der Gewalt“. Es erforschte verschiedene Ansätze zur Bewältigung von Gewalt an Müttern und Gewalt gegenüber jungen Frauen. Es half dabei, die Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen in Tarifverhandlungen mit einem Fokus auf alle Formen von Gewalt an Frauen, einschließlich häuslicher Gewalt, Gewalt in öffentlichen Räumen und am Arbeitsplatz zu engagieren. In der Emilia Romagna Region in Italien haben die drei Gewerkschaftsverbände in Partnerschaft mit den Gewerkschaften aus anderen Regionen und Ausbildungsländern zusammengearbeitet. Diese Zusammenarbeit half der Erstellung der gemeinsamen Erklärung von 2009, der drei Föderationen zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen.
- ▶ Ein durch Daphne III gefördertes Projekt in Belgien stellte ein Programm zu häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zusammen; es wurde durchgeführt von FGBT / ABVV (COFACE, 2011) (siehe Kasten 19 unten). In 2015 führte die liberale Gewerkschaft (CGSLB) in Wallonien, Belgien, eine Ausbildung für alle Kandidaten durch, weiblich und männlich, die auch das Thema der häuslichen Gewalt aufgriff. (Huchet *et al.*, 2015). Ein neues nationales Gewerkschaftsausbildungsprogramm zur Diskriminierung und Belästigung, September 2016 bis Juni 2017, bietet spezielle Kurse zu Gewalt an Frauen an, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.
- ▶ Einige Gewerkschaften in den Niederlanden haben Schulungen durchgeführt, die die Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz hervorheben. FNV Transport forciert beispielsweise die Ausbildung zur

Bekämpfung von Gewalt an Frauen durch den Europäischen Verkehrsverbund und den Internationalen Verkehrsverbund. Wie Brigitta Paas von der FNV Transport Gewerkschaft sagt: "ich erzähle immer in meiner Ausbildung den Gewerkschaftsvertretern, die ich ausbilde, dass 1 von 3 Frauen

Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt ist, ich versuche, ihnen bewusst zu machen, wie viel in ihrer Umgebung passiert. Viele der Männer sind sehr schockiert darüber. Aber es ist sehr schwer, darüber zu sprechen."

KASTEN 19: ARBEITSVERMITTLUNG ODER BERUFLICHE EINGLIEDERUNG FÜR OPFER HÄUSLICHER GEWALT (BELGIEN)

Ein FGBT-Projekt (2009-2011), das durch ein EU-Daphne-III-Programm finanziert wurde, entwickelte Schulungen, Instrumente und Untersuchungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. Das Projekt entsprang der Sorge, wie Opfer häuslicher Gewalt ihre Arbeitsplätze behalten können und wie Zugang zu Ausbildung und beruflicher Integration zu ermöglichen, wenn sie nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt sind. Ziel war es, den Opfern von Gewalt am Arbeitsplatz oder zum Zeitpunkt der Integration in die Beschäftigung Information zu geben. Für bestimmte Zielgruppen (Gewerkschaftsvertreter, berufliche Eingliederung und Berufsbildungsvermittler) wurde ein Ausbildungsprogramm organisiert, um die Opfer bei der Beschäftigung oder am Arbeitsplatz zu unterstützen. Das Projekt wurde von COFACE initiiert und zusammen mit Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) und der FGTB-Gewerkschaft sowie NGO-Partnern in Bulgarien, Spanien und Griechenland durchgeführt.

Das Projekt führte zur Veröffentlichung von einer Informationsbroschüre, „Häusliche Gewalt: der Eindringling am Arbeitsplatz und berufliche Integration.“ Darin wurden die Aktivitäten des Projekts beschrieben, die daraus folgenden Untersuchungen und Ergebnisse (Leroy, 2011). Eine zweite Broschüre, die in französischer und englischer Sprache veröffentlicht wurde, nahm sich dem Thema „Gewalt unter Partnern: das Berufsleben des Opfers und was kann getan werden, um ihr zu helfen,“ an. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Projekts wurden in einer Europäischen Konferenz in Brüssel vom 21. bis 22. November 2011 vorgestellt. Eine Pressemitteilung „Häusliche Gewalt: Wie wirkt sich das auf die Arbeit aus?“ wurde von COFACE (2011) herausgegeben, in dem die Probleme der Opfer häuslicher Gewalt bei der Suche und Beibehaltung eines Arbeitsplatzes hervorgehoben wurden.

Ein wichtiges Ergebnis aus dem Projekt war die Rolle, die Gewerkschaftsvertreter, zusammen mit anderen vertrauenswürdigen Verbindungsarbeitern bei Verhandlungsarbeitsvereinbarungen für Opfer häuslicher Gewalt spielen können. Im Rahmen des Projekts wurden spezifische Interventionsbereiche erarbeitet, in denen Verbindungsarbeiter ArbeitnehmerInnen

oder im besonderen solche ArbeitnehmerInnen helfen können, die häusliche Gewalt erleben durch: Zuhören und Erkennen, Sensibilisierung und Information, Überweisung an spezialisierte Helfer, angepasste Arbeits- und Ausbildungsvereinbarungen und praktische Unterstützung, Verhandlung einer Unternehmenspolitik und unterstützende Gesetzgebung zur Sicherung der Arbeitsplätze der Opfer.

Das Projekt empfahl auch, dass Unternehmen den Schutz der Opfer von häuslicher Gewalt in TV und Arbeitsplatzpolitiken einschließen sollten, indem sie (zeitlich begrenzten) Schutz gegen Entlassung, wie sie für schwangere Arbeiter existieren, und ausgedehnten Urlaub, anböten. Darüber hinaus könnten präventive Maßnahmen und Schutz für die Opfer auf dem „Welfare at Work Code“ aufbauen, der „Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz“ vorsieht. Die Projektbewertung stellte fest, dass es einen wertvollen Erfahrungsaustausch über die Projektpartner und durch die Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern und Verbindungspersonen gegeben hatte, was zu einer richtig guten Bewusstseinsbildung über das Problem und seine zugrundeliegende menschliche Dimension führte.

Der Koordinatorin des Projekts, Liliane Leroy, FPS, die über Psychologiewissen verfügte, sprach in einem Interview von der Wichtigkeit, mit Gewerkschaftsvertretern zusammenzuarbeiten, um ihr Bewusstsein dafür zu wecken, wie sie einfache Arbeitsplatzmaßnahmen zur Unterstützung der Opfer häuslicher Gewalt entwickeln können. Sie unterstrich die Bedeutung einer breiten Definition von Gewalt an Frauen, um finanziellen Missbrauch zu berücksichtigen und dafür zu sorgen, dass Gewerkschaftsvertreter, „Vertrauensleute“ und Arbeitsmediziner und Krankenpflegerinnen und Ärzte eine Schulung erhalten, wie man häusliche Gewalt am Arbeitsplatz erkennen und angemessene Schritte zur Unterstützung unternehmen kann. Weiterhin sollte auch gesichert sein, dass die Gewerkschaften über die relevanten Informationen und Fachkenntnisse verfügten, um Vereinbarungen und Arbeitsplätze mit Unternehmen dementsprechend zu erarbeiten.

In einigen Mitgliedstaaten sind die Herausforderungen in Bezug auf den Zugang zur Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern groß. Die Gewerkschaften in Slowenien und Bulgarien haben den Mangel an Ressourcen zur Finanzierung von Ausbildungsprogrammen hervorgehoben. Im Vereinigten Königreich wurden Finanzierungen und Ausbildungszeiten für die Gewerkschaftsbildung gekürzt, daher haben die TUC und einige angeschlossene Gewerkschaften angefangen, Online-Trainingsprogrammen zu entwickeln. Eine Online-Schulung, die mit Unterstützung von Women's Aid, „Domestic Violence E-Learning-Programm“ erstellt wurde, wurde vom TUC Education Service entwickelt und betrieben. Bisher haben 205 Teilnehmer den Kursus abgeschlossen.

Die Befragten Gewerkschaftler dieser Studie meinten, dass mehr Training nötig ist, um Bewusstsein zu schaffen und Diskussionen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz anzustoßen. Ein Vorschlag ist, mit Überlebenden häuslicher Gewalt in Kontakt zu treten und sie in Gewerkschaftsbildung und Diskussionen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz einzubeziehen. Eine Gewerkschaftsfunktionärin erklärte, dass dies helfen könnte, zu zeigen, dass es ein wirklich großes Problem ist. „Sie sollten sich nicht schämen“, und dass, indem sie ihre Geschichten erzählen, wie häusliche Gewalt sich auf die Arbeit ausgewirkt hat... vielleicht sind dann betroffene Frauen eher bereit, sich einem Gewerkschaftsvertreter anzuvertrauen.“

Einige Frauen in der Gewerkschaftsbewegung haben das Schweigen gebrochen und über ihre bisherigen Erfahrungen der häuslichen Gewalt bei Gewerkschaftskonferenzen und Gewerkschaftsversammlungen gesprochen. Dies hat wichtige Einsichten gebracht und die Gewerkschaftsbewegung sensibilisiert, vor allem auch darüber welche wichtige Rolle, Arbeitnehmervertreter bei der Unterstützung der Opfer häuslicher Gewalt spielen können. Eine Gewerkschaftsführerin, die interviewt wurde, war selber Opfer häuslicher Gewalt, wusste, wie es Frauen damit geht. Sie sprach von der Auswirkung von Gewalt und Kontrolle über ihr Leben zu Hause und am Arbeitsplatz, und als sie endlich in der Lage war, über ihre Erfahrungen mit einem Kollegen zu sprechen, erhielt sie viel Unterstützung.

„Ich brauchte nur jemanden, der da war, um meine Hand zu halten, während ich langsam Entscheidungen getroffen habe, anstatt in einer Ecke festzusitzen und mir sagen lassen, dass ich bessergehen sollte. Es war eine sehr schwierige Zeit, da ich sehr kontrolliert wurde. Mir wurde von meinem Partner gesagt, ich solle meine Arbeit aufgeben ... Es gab so einen Verlust des Selbstwertgefühls und ich tat alles um, soziale Situationen zu vermeiden, da ich niemals vorhersagen konnte, wie er sich benehmen würde. Es ging immer darum, mich zu schützen und zu kontrollieren, es wurde sehr unerträglich. Die Gewalt war schrecklich, aber was schwerer zu ertragen war, war die geistige Brutalität: Es war mehr das, was mich fertiggemacht hat, diese endlosen Telefonanrufe, mit denen er mich kontrollieren wollte. Es dauerte sieben Jahre, bis ich endlich genug Vertrauen in mich hatte, um ihn zu verlassen. Wir sollten nicht so oft über andere urteilen. Wenn jemand einem Opfer sagt, sie sollte ihn verlassen, hilft das nicht wirklich - manchmal ist man einfach nicht in der Lage, eine Entscheidung zu treffen, weil man nicht gesund oder zuversichtlich genug ist, zu gehen.“

(Gewerkschaftsfunktionärin und Überlebende häuslicher Gewalt)

c) Gewerkschaftskampagnen

Viele Gewerkschaften haben Veranstaltungen organisiert, um über Gewalt an Frauen zu diskutieren und sie zu bekämpfen und haben an zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen teilgenommen - oft zum Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt an Frauen. Damit haben sie auch die Konsequenzen von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz ans Licht gebracht. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl von Beispielen für Gewerkschaftskampagnen mit besonderem Schwerpunkt auf häuslicher Gewalt.

- ▶ Die Gewerkschaften in Spanien markieren regelmäßig den Internationalen Tag für die Beseitigung von Gewalt an Frauen, indem sie sich dafür einsetzen, häusliche Gewalt zu beenden und das Bewusstsein für häusliche Gewalt zu wecken. Beispiele hierfür sind die UGT-Kampagne, „Gewerkschaften sagen nein zu Gewalt an Frauen und Kindern“, und die CCOO-Kampagnen „Schläge sind nicht die einzigen Dinge, die weh tun“ und „Keine sexuelle Gewalt“ und zuletzt am 25. November 2016, „Nein zur männlichen Gewalt an Frauen, wir wollen frei sein“ („No A Les Violencias Masclistes, Volem ser Lliures“ (CCOO, 2016). Kampagnen, die auf die Verhütung häuslicher Gewalt abzielten, wollten auch das Bewusstsein von Schülern und Lehrern wecken, zum Beispiel die USO-Kampagne „Es gibt Wunden, die Sie nicht sehen können“ und die Kampagne „Erziehung zu Equality“ der UGT.
- ▶ Die drei italienischen Konföderationen haben sich aktiv eingesetzt und das Bewusstsein für die Auswirkungen der häuslichen Gewalt auf gesellschaftlicher und am Arbeitsplatz geweckt. CGIL hat beispielhafte Kampagnen gegen Gewalt an Frauen durchgeführt, darunter ist auch eine Fahne an der Fassade des Hauptquartiers, die dort permanent weht, und worauf steht: „Gewalt an Frauen ist eine Niederlage für uns alle („La Violenza contro le donne è una sconfitta per tutti). In den CGIL-Kampagnen zur Gewalt an Frauen haben sich in den letzten Jahren die Bilder der Frauen verschoben, von schwach, gebrechlich und schutzbedürftig zu mutigen Frauen, die in der Lage sind, in ihr Leben neu zu gestalten. Wie Loredana Tadel, Nationale Funktionärin, die für die Gleichstellung der Geschlechter in CGIL verantwortlich ist: „Wir machen keine Kampagnen von Frauen, die sich in der Ecke mit Prellungen und Blut verstecken, stattdessen stellen wir ein Bild von mutigen Frauen vor. Am 10. März 2016 erörterte man auf einer CGIL Emilia Romagna-Konferenz Gegenmaßnahmen zu geschlechtsspezifischer und sexistischer Werbung. Die Gewerkschaft kämpfte dafür, dass die Universität von Bologna ein Plakat abnehmen sollte, dass Frauen in „provokativen“ Posen zeigte. Das Plakat setze die frauenfeindliche Kultur fort und verbreite damit auch die Nachricht, dass es akzeptabel sei, Frauen zu verletzen.“
- ▶ In der Republik Irland war die ICTU an verschiedenen Kampagnen gegen geschlechtsspezifische Gewalt beteiligt, die darauf abzielten, Männern das Ausmaß und

die Auswirkung von Gewalt an Frauen klarzumachen. In einer langjährigen Kampagne „Abschalten des Roten Lichts“ (Turn off the Red Light) setzte sich eine Koalition von Frauenorganisationen, Gewerkschaften und Gemeinschaftsorganisationen in Irland für Änderungen des Gesetzes über Prostitution und Menschenhandel ein. Dies hat zur Einführung neuer Gesetze geführt, die auf dem „Nordischen Modell“ basieren und den Erwerb von Sex nach dem Strafrechtsgesetz vom 14. Februar 2017 kriminalisieren. Die ICTU ist eine von mehreren Gewerkschaftsverbänden in ganz Europa, die sowohl eine Kampagne als auch eine enge Partnerschaft mit der White Ribbon Campaign entwickelt haben. Die Gewerkschaftsführer des ICTU-Exekutivrates haben verschiedene White Ribbon-Veranstaltungen besucht und mit dem Netzwerk gegen häuslichen Gewalt „Safe Ireland“ bei der Einführung und Durchführung der Kampagne „Man Up“ zusammengearbeitet. Der Generalsekretär der ICTU sprach am Start der Kampagne „Man Up“ am 22. Oktober 2014 und betonte, dass häusliche Gewalt eine Arbeitsplatzfrage sei. Die Gewerkschaften haben „White Ribbon Ambassadors“ identifiziert, und Gewerkschaftsführer haben öffentliche Erklärungen und U-Tube-Videos zur Null-Toleranz gegen Gewalt an Frauen gemacht, als Teil einer Initiative, Männer zu überzeugen, sich als «Champions» gegen Gewalt an Frauen auszusprechen. 2015 gab die ICTU ein White Ribbon Ambassador Empfang, mit Vertretern von Regierung, Arbeitgebern, NGO und Medienpersönlichkeiten. In Nordirland haben UNITE-Mitglieder sich organisiert, um sicherzustellen, dass alle Busfahrer im Belfast-Gebiet während der 16-tägigen Aktionenkampagne im Jahr 2015 ein weißes Band trugen.

- ▶ Die Gleichstellungsabteilung der französischen Konföderation CFDT hat am 25. November 2015 eine umfassende Sensibilisierungs- und Informationskampagne über häusliche Gewalt für die breite Öffentlichkeit ins Leben gerufen. Plakate und Broschüren zielten darauf ab, Gewerkschaftsvertreter, Opfer und Kollegen zu informieren. Ein Poster mit dem Titel „Vous n’avez pas honte?“ („Sie schämen sich nicht?“), dass an die Täter von häuslicher Gewalt gerichtet ist, hebt hervor, dass die Gewerkschaftsvertreter von CFDT im Unternehmen auch in diesen Fällen Hilfe, Beratung und Unterstützung anbieten können. Eine Broschüre wurde auch an alle MitarbeiterInnen und Gewerkschaftsmitglieder geschickt, um zur allgemeinen Diskussion über das Thema beizutragen und Wissen darüber zu vermitteln. Eine Broschüre für Gewerkschaftsaktivisten in Unternehmen bietet konkrete Informationen darüber, wie man ein Opfer von häuslicher Gewalt effektiv unterstützt. CGT hat Kampagnen mit dem Fokus auf die Bekämpfung aller Formen der geschlechtsspezifischen Gewalt geführt. 2014 dann organisierte CGT FP eine Konferenz für seine Mitglieder in Paris über das Thema häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. 2016 veröffentlichte die CGT eine Broschüre über geschlechtsspezifische Gewalt für ihre Vertreter. Die bezog sich auch auf häuslichen Gewalt.

- ▶ Die britische Gewerkschaft UNISON hat sich das ganze letzte Jahrzehnt für die Anerkennung der Auswirkungen der häuslichen Gewalt auf das Arbeitsleben eingesetzt. Ein Plakat „Wir werden nicht wegsehen“ (We won't look the other way) über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz wurde Arbeitsplätzen aufgehängt und fand auch sonst weite Verbreitung. Das UNISON Campaigning Handbuch 2015-2016 „Frauen in UNISON - aktiv, kämpfen, anführen“ enthält einen Abschnitt mit dem Titel „Ending Violence Against Women“. UNISON kämpft derzeit dafür, dass die Regierung Arbeitsplatzabkommen zu einer gesetzlichen Auflage für alle Arbeitgeber des öffentlichen Sektors macht in Übereinstimmung mit der Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter (nach dem Gleichstellungsgesetz).

3.9 VERBINDUNGEN UND ZUSAMMENARBEIT MIT DER ZIVILGESELLSCHAFT UND DEN FRAUENORGANISATIONEN

Einige Gewerkschaften haben eine gute Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Frauenorganisationen zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz etabliert. Alle Gesellschaften und Zivilgesellschaft / Frauenorganisationen, die interviewt wurden, sprachen von der Bedeutung und dem Wert der Partnerschaften, um den Arbeitsplatz und die häusliche Sphäre zu verbinden.

- ▶ Die spanischen Gewerkschaften haben eine gute Zusammenarbeit zwischen der Zivilgesellschaft und den Frauenverbänden aufgebaut, und die Gewerkschaften unterstützen regelmäßig Initiativen, die von Organisationen ins Leben gerufen wurden, die sich für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und Gewalt an Frauen beenden wollen. Zum Beispiel unterstützten sie die juristische Frauenvereinigung THEMIS, als diese sich für ein Opfer häuslicher Gewalt einsetzte. Das Opfer hatte das Verfassungsgericht um Schutz angerufen, um den Staat dazu zu bringen, die Verantwortung für die Ermordung ihrer Tochter durch ihren Ehemann zu übernehmen, während er sein Besuchsrecht in Anspruch nahm. Die Gewerkschaften nehmen auch einem von AHIGE (Männerverband für Gleichstellung der Geschlechter) organisierten «Männerkreis» gegen häusliche Gewalt teil, der jeden Oktober stattfindet. Diese Veranstaltung ist eine Hommage für die Opfer häuslicher Gewalt und sendet die Botschaft, dass Männer diese Handlungen auch nicht akzeptieren. In ähnlicher Weise haben die Gewerkschaften Pressemitteilungen von feministischen Organisationen unterstützt, die politische Parteien für ihre Wahlmeldungen kritisierten, dass sie sich unverantwortlich zur Frage der häuslichen Gewalt verhalten hätten.
- ▶ In Italien haben Vertreter aller drei Gewerkschaftsverbände gute Beziehungen zu Frauenorganisationen entwickelt und teilen das gemeinsame Ziele zur Beseitigung von Gewalt and Frauen. Aktivitäten sind gemeinsame Treffen, Pressekonferenzen und Kampagnen, um Regierungsentscheidungen zu beeinflussen. Zum Beispiel gibt es auf dem territorialen Verhandlungsniveau in der Emilia Romagna eine gute Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Frauenverbänden und Gemeinden, die zu konkreten Diskussionen über Strategien zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt an Frauen führen. Die drei Konföderationen haben erfolgreich zusammengearbeitet, um Änderungen des Regionalgesetzes zu empfehlen und Leitlinien zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Gewalt zu entwickeln. Am 20. Juli 2015 haben CGIL, CSIL und UIL mit den Arbeitgebern und der Zivilgesellschaft eine Vereinbarung für integrierte mehrstufige Pläne auf regionaler Ebene geschlossen, um die gemeinsamen Leitlinien umzusetzen, Sensibilisierungsmassnahmen durchzuführen und die Gesetzgebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt auf regionaler Ebene umzusetzen.
- ▶ In der Republik Irland gibt es sehr gute Kontakte zwischen Gewerkschaften und Frauenorganisationen. Der Nationale Frauenrat von Irland (NWCI), zu dem auch Mitglieder der wichtigsten Gewerkschaften in Irland gehören,²⁹ hat viele Kampagnen zur Gewalt an Frauen durchgeführt. Ein Teil dieser Arbeit bezieht sich auf die Rolle des NWCI als Leiter des irischen Observatoriums für Gewalt an Frauen, das es seinen Mitgliedsorganisationen und NGO ermöglicht, gegen alle Formen der Gewalt an Frauen zu arbeiten. Auf vierteljährlicher Basis überwacht der NWCI die Fortschritte, die im Kampf gegen Gewalt an Frauen in Irland gemacht werden, was auch als Plattform für Lobbying dient. (NWCI / Irish Observatory on Violence For Women, 2013) eingesetzt wird. Die NWCI hat zusammen mit den Gewerkschaften die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Zugang zu Dienstleistungen für Opfer häuslicher Gewalt hervorgehoben, die vom UN-Ausschuss für ein Internationales Übereinkommen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte angesprochen wurde. Der Ausschuss stellte fest, dass legislative Lücken zur Überführung und Sanktionierung von Tätern und der Bereitstellung von Dienstleistungen für Überlebende von Gewalt durch Finanzierungskürzungen vorhanden sind. (UN, 2015). Der Nationale Frauenrat von Irland hat eine Charta zur Zero Tolerance zu Gewalt an Frauen ausgearbeitet, die derzeit an Organisationen, darunter Arbeitgeber und Gewerkschaften, Schulen, öffentliche Einrichtungen und andere große Organisationen verteilt werden, um ihr Engagement für die Bewältigung aller Formen von Gewalt an Frauen in Irland zu demonstrieren. Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten sich Organisationen zu einer Reihe von Grundsätzen, die alle Formen der Gewalt an Frauen ablehnen. Es zielt darauf ab, das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Ursachen und Auswirkungen des Themas zu stärken und zu einer Verschiebung der Kultur in der irischen Gesellschaft zu beitragen.

29 Zu den Gewerkschaftsmitgliedern gehören: Vereinigung der Sekundarlehrer in Irland; Vereinigung der Lehrer der Hauswirtschaft; Civil & Public Service Union KPaSU; Elektrizitätsversorgungskommission Offiziersverband ESBOA, Auswirkung, Irish Federation of University Teachers, Irish National Teachers Organisation, Irish Nurses & Hebammen Organisation, Mandat, Teachers Union of Ireland, vereinigen Frauenausschuss und SIPTU National Women's Committee.

schaft beizutragen, damit erkannt wird, dass Gewalt an Frauen inakzeptabel ist.

- ▶ In einigen Ländern, wie zum Beispiel in Slowenien, gibt es Verbindungen und die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Zivilgesellschaft / Frauenorganisationen häufig auf informeller Ebene. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass die Frage der Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz nur ernsthaft angegangen werden kann in Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen, die sich gegen häusliche Gewalt einsetzen.
- ▶ In einigen Ländern haben die Gewerkschaften nicht mit Frauenorganisationen zusammengearbeitet, wie dies bei den bulgarischen Gewerkschaften der Fall war. Allerdings erkennen sie jetzt, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ein Gewerkschaftsproblem ist, wo es auch eine starke Verbindung zwischen Gewalt am Arbeitsplatz und familiärer Gewalt gibt und das ein gemeinsames Vorgehen gegen häusliche Gewalt dringend erforderlich ist, um dem Problem ein Ende zu setzen. Die bulgarische NGO „Frauen und Mütter gegen Gewalt“ hatten an einem EU- finanzierten Daphne-III-Projekt zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz teilgenommen; allerdings waren keine Gewerkschaften an diesem Projekt beteiligt. Das Projekt führte zur Verbreitung von Informationen, Schulungen und Ressourcen sowie Empfehlungen für Projektpartner wie man weiter an diesem Thema arbeiten könnte. Während des EGB-Projekts fand ein Treffen mit der Organisation Animus statt; auch wurde ein Kontakt mit der bulgarischen Koordination der Europäischen Frauenlobby hergestellt, um eine engere Verbindung zwischen Frauenorganisationen und Gewerkschaften zu entwickeln, insbesondere weil dort viel Spielraum für eine breite Plattform existiert, um das Bewusstsein für häusliche Gewalt als Arbeitsplatzproblem zu wecken. Ebenso war ein Treffen im Rahmen des EGB-Projekts zwischen dem Direktor der Sozialabteilung der Gemeinde Sofia und dem Präsidenten und Leiter der Internationalen Sektion der FTTUB eine Gelegenheit, ihr gemeinsames Interesse an der Weiterentwicklung der Vereinbarung mit der Gemeinde Sofia zur praktischen Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln. FTTUB hat die Notwendigkeit eines Pilotprojekts identifiziert, das möglicherweise auf der Basis des kanadischen Frauenanwaltsprogramm modelliert sein könnte und auch auf bestehende Modellverträge aus anderen Ländern zurückgreift.

„Ich hatte nicht gewusst wie wichtig dieses Thema ist - es zeigt, was man tun kann, wenn man die Dinge aus einem anderen Blickwinkel betrachtet, ich bin wirklich beeindruckt. Die Gewerkschaften sind sehr wichtig, ebenso wie die Arbeitgeber. Eine Frau, die Opfer häuslicher Gewalt ist, wird nicht wirklich gut arbeiten können; sie wird wahrscheinlich isoliert sein und ihr Arbeitgeber wird davon betroffen sein. Der Arbeitsplatz ist etwas, was wir in Zukunft beachten sollten ... Wir brauchen Richtlinien für die Umsetzung des Gesetzes über häusliche Gewalt - das muss sich auch auf den Arbeitsplatz beziehen. Wir können zusammenarbeiten, da wir zuerst zum Einsatz kommen; und dann können wir mit den Gewerkschaften und Arbeitgebern arbeiten ... Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle.“

(Mina Yovcheva, Direktor der Sozialabteilung, Gemeinde Sofia)

- ▶ In Frankreich haben sich die Gewerkschaften mit einer Reihe von Organisationen unterstützend zusammengeschlossen, darunter die Nationale Föderation für Solidarität für Frauen (Fédération Nationale Solidarité Femmes, FNSE), eine nationale Föderation von mehr als 25 lokalen NGO, die an der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen häuslichen Gewalt arbeiten. FNSE ist eine Partnerschaft mit der Kering-Stiftung eingegangen, um ihr Management über häusliche Gewalt zu informieren und zu schulen. Seit 2014 sind FNSE-Funktionäre für die offizielle französische Hotline „3919“ verantwortlich, die Frauen in Not Unterstützung und Orientierung für den Umgang mit häuslicher Gewalt anbietet. Die Gewerkschaften haben auch mit FIT zusammengearbeitet (eine Frau, ein Dach / Une femme, un toit), einer NGO, die gegen häusliche Gewalt kämpft und Arbeitgeber, Führungskräfte und Mitarbeiter bei der Erkennung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz und deren Konsequenzen geschult und informiert hat. In 2016 veröffentlichte FIT zusammen mit dem Centre Hubertine Auklet, finanziert von der Region Ile de France, einen umfassenden Leitfaden zur Verbesserung des Zugangs zur Arbeit für Opfer häuslicher Gewalt.

- ▶ Die TUC in Großbritannien ist ein aktives Mitglied der End Violence against Women Coalition (EVAW), die sich unter anderem auf den Kampf gegen häusliche Gewalt spezialisiert hat. Die Zusammenarbeit mit der EVAW hat es ermöglicht, dass den Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz mehr Priorität eingeräumt wird. Die TUC hat auch gemeinsame Projekte mit Frauenorganisationen durchgeführt; ein Beispiel dafür ist der von der TUC veröffentlichte Bericht über den finanziellen Missbrauch, der von Women's Aid zusammengestellt wurde.
- ▶ In Dänemark haben die Gewerkschaften eine gute Zusammenarbeit mit häuslichen Gewaltorganisationen entwickelt. Zum Beispiel hat die in Kopenhagen ansässige Organisation gegen häusliche Gewalt, Danner, regelmäßig an Konferenzen zum Thema häusliche Gewalt am Arbeitsplatz teilgenommen. Die Bekämpfung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz war eines der Kernthemen des Gleichstellungsnetzes der FIU-Gleichheit, das sich über zehn verschiedene Städte in Dänemark erstreckt. Mitglieder des Netzwerks unterhalten Kontakt zu den örtlichen Frauenhäusern und zu spezialisierten Organisationen. Ein Interview mit Mette Marie Yde, von Danner, unterstrich die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und NGO bei der Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz: „Die Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz ist eine Kernfrage für beide Organisationen.“ Sie sieht die Entwicklung von Projekten und Initiativen, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern, als eine sehr positive Entwicklung, vor allem bei der Anwendung existierender Modelle des Elternurlaubs als Modell für Urlaub aufgrund häuslicher Gewalt.
- ▶ In den Niederlanden hat die FNV mit dem niederländischen Frauenrat und lokalen und regionalen Schutzorganisationen in einem Projekt mit dem Titel „De Nieuwe Toekomst“ (Die neue Zukunft) zusammengearbeitet. Der Fokus liegt auf Beteiligung und dafür zu sorgen, dass die Opfer finanziell unabhängig werden mit Hilfe von Ausbildung und Beschäftigung. Interventionen beinhalten die Unterstützung bei der aktiven Suche nach einem Job, ein zehnwöchiges Trainingsprogramm „Toekomstwerkplaats“, ein persönlicher Trainer, der sie für neun Monate unterstützt und als Freiwilliger arbeitet. Ziel ist es, den Frauen die Möglichkeit zu geben, finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen, da dies die beste Form des Schutzes gegen häusliche Gewalt ist. Ein Pilotprojekt in 2012-2013, das in der Provinz Overijssel durchgeführt wurde, zeigt, dass dieser Ansatz zu guten Ergebnissen führt: Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen haben jetzt eine Ausbildung, Arbeit oder sind im freiwilligen Sektor tätig. Heute wird das Projekt von acht lokalen Behörden umgesetzt. Es wird in Zusammenarbeit mit der Polizei, den Sozialdiensten, den Frauenhäusern und dem niederländischen Frauenrat durchgeführt. Und wird durch das Ministerium für Bildung gefördert, aber teilnehmende lokale Behörden tragen auch zur Finanzierung bei.

splatz, unter anderem durch das im Jahr 2014 gegründete International Domestic Violence at Work Network (<http://dvatworknet.org/>), um das Bewusstsein für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu wecken und Arbeitsplatzmassnahmen und gesetzliche Vorschriften zur Unterstützung von Frauen an ihren Arbeitsplätzen einzuführen, die häusliche Gewalt erleben. Das Netzwerk vereint Forscher, häusliche Gewalt-Experten, Gewerkschaften, NGO und Arbeitgeber. Der EGB und mehrere nationale Gewerkschaften, zusammen mit Gender-Spezialisten und NGO in Europa, sind Mitglieder des Netzwerks. Das Netzwerk, das vom Zentrum für Untersuchung und Bildung über Gewalt an Frauen und Kindern, von der Universität von West-Ontario betrieben wird, hält Sitzungen und Seminare ab und produziert einen Newsletter.

Der EGB arbeitet auch eng mit europäischen NGO zusammen, darunter die European Women's Lobby (EWL), Women Against Violence Europe (WAVE) und the European Coalition against Violence against Women and Girls, um einen stärkeren Rechtsrahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt zu schaffen. (siehe Abschnitt 1). Die Beteiligung des EGB war besonders wichtig, um die europäischen NGO für die Bedeutung von Arbeitsplatzmassnahmen zu sensibilisieren, während die europäischen NGO den Gewerkschaften dabei geholfen haben, die breiteren Auswirkungen der häuslichen Gewalt auf gesellschaftlicher Ebene und am Arbeitsplatz zu verstehen. Für die Europäische Frauen-Lobby ist die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ein relativ neues Diskussionsthema. Obwohl die EWL sich nicht speziell auf Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz konzentriert hat, einschließlich häuslicher Gewalt als Arbeitsplatzfrage, erkennt sie die Notwendigkeit, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber der Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit schenken und damit auch formell als ein Thema für den sozialen Dialog, auf nationaler und europäischer Ebene anerkennen. Die EWL argumentiert, dass nur eine starke Gesetzgebung letztendlich zu einer Veränderung führt.

Gewerkschaften in ganz Europa und der EGB beteiligen sich an der Vernetzung gegen häusliche Gewalt am Arbeit-

KASTEN 20: EUROPÄISCHE NGO

Die Europäische Frauenlobby: Seit 1997 leitet die Europäische Frauenlobby (EWL) das Europäische Observatorium für Gewalt an Frauen, das 30 europäische Länder umfasst. Das Observatorium war wichtig, um kritische und aufkommende Fragen zu identifizieren, Beweise für die Notwendigkeit einer Verbesserung der Politik und der Dienstleistungserbringung für die Prävention und Unterstützung von Opfern von Gewalt zu erbringen und die Problematik auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene sichtbar zu machen (EWL 2001). Das EWL-Politikpapier „Auf dem Weg zu einem Europa frei von allen Formen der Gewalt an Frauen“ (EWL, 2010) fordert die Europäische Union auf, alle Formen von Gewalt an Frauen durch Prävention, Strafverfolgung, Schutz, Bereitstellung und durch Partnerschaft zu bekämpfen und einen Europäischen Aktionsplan umzusetzen und eine europäische Richtlinie über Gewalt an Frauen zu erlassen. In Bezug auf die Arbeit der EWL zur Sensibilisierung für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz hat Die Studie 1999, der die verborgenen Daten über häusliche Gewalt in der Europäischen Union enthüllt, die Auswirkungen der häuslichen Gewalt auf die Gesundheit von Frauen, das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung am Arbeitsplatz hervorgehoben. Das Positionspapier der EWL über Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz zitiert, dass „patriarchalische Strukturen und Verhaltensweisen, gepaart mit liberalen Werten (wie Wettbewerb, gewinnorientierte Aktivitäten usw.) auf dem Arbeitsmarkt, männliche Gewalt am Arbeitsplatz oder in arbeitsähnlichen Verhältnissen trivialisieren und es Frauen damit sehr schwierig machen, die Gewalt zu benennen und zu verurteilen“(EWL, 2010: 11).

WAVE: Das WAVE-Netzwerk ist das einzige europäische Netzwerk, das sich speziell auf Gewalt an Frauen konzentriertes wurde 1994 als informelles Netzwerk gegründet und wurde ein eingetragener Verein in 2014, der als formales Netzwerk von europäischen Frauen-NGO tätig ist, die auf dem Gebiet der Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Kindern arbeiten. Dem Netzwerk gehören Frauenorganisationen an, die zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Kindern auf nationaler Ebene arbeiten. Das Netzwerk erleichtert den Austausch von Ideen und die Verbreitung von Informationen in ganz Europa, und WAVE macht Kampagnen und Lobbyarbeit bei nationalen Regierungen und EU-Institutionen, insbesondere um Dienstleistungen für die Opfer häuslicher Gewalt zu sichern. Die jüngsten Arbeiten von WAVE beinhalten die Untersuchung zu Themen wie Femizid, Dienstleistungen für Frauen mit Behinderungen, die Rolle der spezialisierten Unter-

stützungsdienste für Opfer häuslicher Gewalt sowie die Trainingsressourcen zu Themen wie effektive multilaterale Zusammenarbeit verschiedener Agenturen.

Sowohl WAVE als auch die EWL haben bahnbrechende Lobbyarbeit zur Verbesserung der Datenerhebung gemacht, einschließlich der Beeinflussung der von EIGE und FRA durchgeführten Studien. WAVE und EWL sind beide Mitglieder der European Coalition to End Violence against Women and Children, die sich dafür eingesetzt hat, dass die EU die Istanbul Konvention ratifiziert.

” Durch die Diskussion zwischen dem EGB und der EWL und den durch das Projekt “Safe at Work, Safe at Home” gesammelten Informationen des EGB erkennt die EWL an, dass der Arbeitsplatz ein vorrangiger Bereich für die Verhütung häuslicher Gewalt in der Zukunft sein muss, Insbesondere im Rahmen des europäischen Ratifizierungsprozesses des Übereinkommens von Istanbul und seiner Umsetzung in allen EU-Mitgliedstaaten. Die EWL sieht auch die Notwendigkeit einer besseren Datenerhebung über die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz und hat die Auswirkungen von Sparmaßnahmen hervorgehoben, die zu einer Verringerung der Spezialdienste für Opfer häuslicher Gewalt geführt haben; das hatte zur Folge, dass es in einigen Ländern keine oder nur eine unzureichende Anzahl von Frauenhäusern gibt.“

(Iliana Stoicheva, Vizepräsidentin der Europäischen Frauenlobby).

LINKS UND KOOPERATION MIT UNTERNEHMEN ZU HÄUSLICHER GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Gewerkschaften erkennen, wie wichtig die Verbindung zu den Unternehmen ist und sie zu überzeugen, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ein Arbeitsplatzproblem ist. Wie Maria Pia Mannino, Nationaler Beauftragte für Chancengleichheit und Leiterin des Frauenausschusses, UIL, Italien, argumentiert: „Wir müssen die Zusammenarbeit mit den Unternehmen als Teil des gesamten Wohlbefindens einer Organisation sehen. Und wir müssen die Geschlechterkultur am Arbeitsplatz verändern, was ein Auslöser für den Wandel in der Gesellschaft sein kann.“ Aus diesem Grund haben der EGB und seine Mitgliedsorganisationen die Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern im EU-finanzierten Projekt „Unternehmen gegen die Gewalt der Geschlechter (CARVE) 2014-2016“ begrüßt. Das Projekt wurde von FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion / Stiftung für Aktion gegen Ausgrenzung), eine Stiftung, die 1993 von 13 großen französischen Unternehmen mit mehr als 5000 Mitgliedern gegründet wurde, durchgeführt. Eine umfassende Broschüre über Best Practices in fünf europäischen Ländern mit Präventionsstrategien und konkreten Vorschlägen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz wurde im Jahr 2016 veröffentlicht.

„Es ist entscheidend, dass wir alle zusammenarbeiten, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu beenden. Gewerkschaften sind wichtige Partner bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz. Durch das CARVE-Projekt haben wir einen Führer für Unternehmen erstellt, und Ausbildungs- und Kampagnenplakate wurden zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt produziert. Wir freuen uns auf die fortlaufende Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in dieser wichtigen Arbeit.“

(Gigi Guizzo von CEPS Projectes Sociaux, ein Teilnehmer des CARVE-Projekts, Redebeitrag auf der ECTM-Konferenz des EGB).

In Spanien wurde 2012 im Rahmen der damaligen nationalen Strategie zur Beseitigung der Gewalt an Frauen (2013-2016) ein „Netzwerk von Unternehmen für Gewaltfreiheit“ gegründet. Es handelt sich um 85 spanische und internationale Unternehmen (z.B. BBVA, DANONE, PSA, Mango usw.) und sechs öffentliche Unternehmen, die mit dem Ministerium für Gesundheit, Soziale Dienste und Gleichheit arbeiten. Das Netzwerk hat zwei Ziele: das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt als Teil der Regierungskampagne „Hay Salida“ („Es gibt einen Ausweg“) zu wecken und die sozio-professionelle Wiedereingliederung von Frauen zu unterstützen, die geschlechtsspezifische Gewalt erlitten haben (CARVE, 2016a). Nach Angaben des Berichts zur „Nationalen Strategie zur Beseitigung der Gewalt an Frauen“ (2013-2016) haben bis zum 31. Dezember 2012 3.687 Frauen von subventionierten Arbeitsverträgen profitiert und 1.015 Leiharbeitsverträge wurden für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt unterzeichnet.

Im Vereinigten Königreich ist die Corporate Alliance gegen häusliche Gewalt eine NGO, die im Jahr 2005 gegründet wurde, um Unternehmen bei der Bewältigung des Risikos, das häusliche Gewalt für ihre Unternehmen und Mitarbeiter darstellt, und wie man damit umgeht, zu beraten. Die Mitgliedschaft steht jedem Arbeitgeber, Gewerkschafts- oder Vertretungsorgan in Großbritannien offen. Allerdings hatten die Gewerkschaften wenig oder keinen Kontakt mit der Allianz, und die TUC berichtet, dass nur ein Treffen mit dem Koordinator stattgefunden hat. Eine Studie, die von der Corporate Alliance gegen häusliche Gewalt (2010) in Auftrag gegeben wurde, stellte fest, dass nur 18% der Personalmanager einräumten, dass häusliche Gewalt eine hohe Priorität für ihr Geschäft habe. Ein Drittel glaubte, dass sie keine gesetzliche Verantwortung tragen, um die Sicherheit ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten. Rund 60 Unternehmen haben sich dem Domestic Abuse Responsibility Pledge angeschlossen, der von der Regierung und der Corporate Alliance gegen häusliche Gewalt propagiert wurde. Diese Erkenntnisse sind nicht sehr ermutigend in Bezug auf die Anzahl der Unternehmen, die aktiv sind.

3.10 LERNEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Dieser Abschnitt hat gezeigt, wie sich die Gewerkschaften der Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz genähert haben und weisen auf die bahnbrechende Arbeit hin, die von den Gewerkschaften bei der Aushandlung von Vereinbarungen und Politiken eingeleitet wurde, der Ausrichtung von Leitlinien und die Sensibilisierung darüber, warum häusliche Gewalt eine wichtige Arbeitsplatz- und Gewerkschaftsfrage ist. Obwohl diese Studie gezeigt hat, dass die Gewerkschaften in einigen Mitgliedstaaten erhebliche Fortschritte bei der Verabschiedung von Vereinbarungen, Politiken und Rechtsvorschriften für die Opfer häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz gemacht haben, gibt es für die Gewerkschaften in ganz Europa noch viele Herausforderungen auf diesem Gebiet.

Eine zentrale Herausforderung ist es, die Zeit und die Ressourcen zu haben, die Arbeitgeber (und in einigen Fällen die Gewerkschaftsvertreter) von der Bedeutung der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsplatzpolitiken gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu überzeugen. Dies zeigt sich besonders bei der Einbeziehung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz in andere Politiken und Initiativen zur Federung des Arbeitsschutzes und zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, zu einer Zeit, in der die Gewerkschaftsführer- und Verhandler es schwer haben, bestehende Rechte zu verteidigen und die Erosion von Tarifverhandlungen zu stoppen. Zahlreiche Gewerkschaften haben die Herausforderung schwerer Arbeitsbelastungen und vielfältiger Probleme aufgeworfen, die am Arbeitsplatz angesprochen werden müssen.

Weitere Probleme, die aufgeworfen wurden sind der Mangel an Ressourcen, um Arbeitsplatzerberhebungen durchzuführen oder Pilotprojekte zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz durchzuführen und sie auch zu überwachen, was es dann schwierig macht, Erfolge zu messen. Das Fehlen von Daten über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz ist ein weiteres Problem, das von den Gewerkschaften festgestellt wird, besonders wenn sie versuchen, Arbeitgeber und Regierungen zu überzeugen, Maßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus hat es die Wirtschaftskrise schwierig gemacht, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf der Liste der Gewerkschaftsprioritäten zu behalten. Allerdings haben die Gewerkschaften, die für dieses Projekt befragt wurden, angegeben, dass die Arbeitgeber oft zögerten, das Problem am Arbeitsplatz zu angehen. Dies wird von einer Studie bestätigt, die von der britischen Unternehmensallianz gegen häusliche Gewalt (2012) in Auftrag gegeben wurde, die feststellte, dass nur 18% der HR-Manager einverstanden waren, dass häusliche Gewalt eine hohe Priorität für ihr Geschäft habe. Ein Drittel meinte, dass sie keine rechtliche Verantwortung trügen, die Sicherheit ihrer Mitarbeiterinnen zu gewährleisten. Dies ist eindeutig ein Bereich, in dem der soziale Dialog seine Rolle bei der Sensibilisierung der Arbeitgeber über die Vorteile - einschließlich der geschäftlichen Vorteile - der Verhandlung von Arbeitsplatzpolitik spielen kann.

Die Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz wird auch von den Gewerkschaften als integraler Bestandteil der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft als Ganzes gesehen. Zum Beispiel haben niedrige Bezahlung und die geschlechtsspezifische Lohnlücke Auswirkungen auf die mangelnde finanzielle Unabhängigkeit der Frauen, und in einigen Mitgliedstaaten beeinflusst die fortgesetzte Abhängigkeit der Frauen von der sozialen Sicherheit ihr Potenzial, finanziell unabhängig zu sein und die Ressourcen zu haben, um Gewaltbeziehungen zu beenden. Die italienischen Gewerkschaften legen großen Wert auf die Integration und Erweiterung neuer gesetzlicher Rechte zur häuslichen Gewalt in die bestehende Gesetzgebung. Unternehmen zögern jedoch, sich auf Bestimmungen zu einigen, die das in der Gesetzgebung vorgesehene Maß verlängern oder erweitern, da sie es als zusätzliche Kosten sehen.

a) Die Wichtigkeit eines Rechtsrahmens gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz

Für viele Gewerkschaften ist das Überzeugen von Arbeitgebern, Vereinbarungen oder Arbeitsplatzmassnahmen zuzustimmen eine wesentliche Herausforderung, es sei denn, es gibt bereits einen rechtlichen Rahmen, der sie zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz veranlassen würde. Infolgedessen haben mehrere Gewerkschaften Kampagnen für einen rechtlichen Rahmen als wichtig erachtet, wie es in Großbritannien der Fall war. In Italien und Spanien gibt es schon einen Rechtsrahmen für die Problematik. In Dänemark ist die Frage etwas anders, da einige Arbeitgeber zögern, Arbeitsplatzpolitiken auszuarbeiten und lieber mit individualisierten (und oftmals ad hoc) Lösungen zu kommen, die von den gewerkschaftlichen Vertrauenspersonen vorgeschlagen werden.

b) Gruppen von Frauen, die gefährdet sind

Einige Gewerkschaften haben die besonderen Risiken hervorgehoben, denen sich einige Gruppen von Frauen ausgesetzt sehen, darunter auch Migrantinnen, die Opfer häuslicher Gewalt werden können. Diese Frage wurde in Bezug auf Wanderarbeiterinnen, die saisonale Arbeit in Slowenien ausführen und Migrantinnen, die in landwirtschaftlichen Betrieben und als Hausangestellte in Italien arbeiten, hervorgehoben. In Italien z. B. schließt das Beschäftigungsgesetz von 2016, das eine Reihe von Rechten festsetzt, einschließlich des Rechts auf häusliche Gewaltvergütung, Hausangestellte aus, die aber besonders gefährdet sind. Die Gewerkschaften argumentieren, dass viele Hausangestellte in dem Haus ihrer Arbeitgeber wohnen und aus diesem Grund, Dienstleistungen im Rahmen häuslicher Gewalt beanspruchen können und dass sie auch Anspruch auf Urlaub (aus Gründen von Gewalt) haben sollten. Die Studie des UN-Sonderberichterstatters 2012 (Menschenrechtsrat, 2012) stellte fest, dass Migrantinnen, die in Haus- und Pflegediensten in Italien tätig sind, dem Risiko der Ausbeutung und Diskriminierung durch ihre Arbeitgeber ausgesetzt sind. Viele erfahren mehrere Formen der Diskriminierung und Vorurteile, zusätzlich zu sexueller Gewalt und Belästigung.

c) Die Notwendigkeit einer frühen Intervention am Arbeitsplatz, um zu verhindern, dass häusliche Gewalt eskaliert

Von Gewerkschaften und häuslichen Gewaltexperten wird hervorgehoben, dass es wichtig ist, Opfer häuslicher Gewalt zu erreichen, bevor sie den Arbeitsplatz verlassen, denn dies ist die Zeit, in der Gewerkschaften und Arbeitgeber eine Rolle bei der Prävention spielen können. Typischerweise wird eine Frau ihren Job schon verloren haben, bevor sie ein Frauenhaus erreicht.

d) Umgang mit Tätern häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz

Die Suche nach Lösungen für das Problem des Umgangs mit Tätern, die Kollegen oder Gewerkschaftsvertreter sein können, wird als ein wichtiges und herausforderndes Thema aufgeworfen. Mehrere Gewerkschaften unterstrichen die Notwendigkeit von Anleitung und Ausbildung, wie man mit Tätern am Arbeitsplatz umgehen kann.

e) Anerkennung der Bedeutung der Verbindung zwischen Arbeit und Heimat

Mehrere Herausforderungen wurden von den Gewerkschaften in den Niederlanden und Belgien benannt, die über die Schwierigkeiten bei der Überzeugung von Arbeitgebern und Gewerkschaften und von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvertretern sprachen. Dabei ging es darum, dass «private» Reich des Hauses als Thema auf den Tisch zu bringen und ihnen klarzumachen, wie häusliche Gewalt sich auf Frauen am Arbeitsplatz auswirkt, und wie Gewerkschaften und Arbeitgeber bei der Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz proaktiv sein können.

ABSCHNITT 4: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

4.1 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Dieser letzte Abschnitt vereint die beiden Themen der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz. Gemeinsam mit Gewalt von Seiten Dritter sind sie unterschiedliche Manifestationen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und können daher in bestehende Vereinbarungen und Maßnahmen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung oder in Spezifische Vereinbarungen, die sich ausschließlich mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befassen, integriert werden. Allerdings ist es vor allem im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz, wie das Problem durch einen integrierten Ansatz gegen Gewalt und Belästigung, in der Zukunft angegangen wird. Die Herausforderung besteht darin, sicherzustellen, dass geschlechtsspezifische Gewalt sowohl als eine besonders perfide Form von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, anerkannt wird, die überproportional Arbeitnehmerinnen betrifft als auch als Kernfrage für das Arbeitsumfeld und die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz gesehen wird.

4.2 ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse aus den elf Länderfallstudien sowie der Diskussionen auf der Tagung des EGB, die am 24./25. November 2016 in Madrid stattfand.

Rechtliche Rahmenbedingungen

- ▶ Die Maßnahmen der Gewerkschaften und die Tarifverhandlungen in allen elf Länderfallstudien werden durch einen Rechtsrahmen für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz unterstützt. Dieser Rahmen bezieht sich auf die Gleichstellung der Geschlechter oder Nichtdiskriminierungsgesetze und / oder auf Gesetze über Arbeitssicherheit und Gesundheit / Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- ▶ Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz wird in der Regel als sexuelle Belästigung interpretiert. Obwohl die Gewerkschaften argumentieren, dass ein starker Rechtsrahmen wichtig ist, gibt es in der EU unterschiedliche rechtliche Ansätze. Alle elf Länder, die in diesem Bericht erörtert wurden, haben die Richtlinie 2006/54 / EG umgesetzt und haben Klauseln in Arbeitsgesetzen / Arbeitsrecht oder in der Gesetzgebung über Arbeitssicherheit und Gesundheit / Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- ▶ Die rechtlichen Rahmenbedingungen gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz wurden in Spanien und Italien eingeführt, und mehrere nationale Strategien / Aktionspläne zur Gewalt an Frauen enthalten Arbeitsplatzmassnahmen und Maßnahmen, die an Gewerkschaften und Arbeitgeber gerichtet sind.

Maßnahmen der Gewerkschaften und Tarifverhandlungen

- ▶ In jedem der elf Länder wurden kollektive Vereinbarungen von Gewerkschaften und Arbeitgebern über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unterzeichnet, einschließlich sexueller Belästigung. Tarifverträge über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz wurden von Gewerkschaften in Dänemark, Frankreich, Italien, Spanien und Großbritannien unterzeichnet. Die Verhandlungsstrukturen in jedem Land spiegeln unterschiedliche Verhandlungsniveaus, unterschiedliche gesetzliche Rechte auf Tarifverhandlungen und unterschiedliche Tarifverhandlungen wider.
- ▶ Die von EGB, BusinessEurope, CEEP und UEAPME unterzeichnete „Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ hat einen wichtigen Schwerpunkt auf Arbeitsplatzverhandlungen gelegt.
- ▶ In den vergangenen Jahren ist die sexuelle Belästigung auf die Verhandlungssagenden zurückgekommen; Gewerkschaften wissen aber, dass es eine solide Datenbasis geben muss, damit das Problem auch ernst genommen. Dies trifft auch auf die neueren Fragen der Gewalt und der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zu. Die Einbeziehung dieser Fragen in die Sicherheits- und Gesundheits- und Arbeitsumweltpolitik ist ein strategischer Weg, um sicherzustellen, dass es bei Tarifverhandlungen ernst genommen wird. Allerdings weisen einige Gewerkschaften auf die Probleme des De-Gendering hin und betonen die Bedeutung der Sensibilisierung für die Geschlechtsdiskriminierung und der ungleichen Macht- und Geschlechterverhältnisse.

- ▶ Einige vielversprechende Praktiken von Gewerkschaften, die häusliche Gewalt am Arbeitsplatz auf ihre Agenda gesetzt haben, sind dabei sich weiterzuentwickeln, wie zum Beispiel die Integration von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in Firmengleichstellungsplänen und Tarifverträgen in Spanien, Frankreich, Deutschland und Großbritannien; die Opfer von häuslicher Gewalt dabei zu unterstützen, Arbeit zu finden oder den bestehenden Arbeitsplatz zu behalten wie in Spanien; praktische Arbeitsplatzberatung, wie sie in Frankreich, Irland und Großbritannien stattfindet; gewerkschaftlicher Vertrauenspersonen dahingehend auszubilden, dass sie Opfer häuslicher Gewalt unterstützen können, und eine jährliche Konferenz zu diesem Thema zu organisieren, wie es in Dänemark geschieht.
- ▶ Die Gewerkschaften in allen elf Länderfallstudien haben Kampagnen, Schulungen und Sensibilisierungsmassnahmen durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen wurde in den meisten Ländern erfolgreich umgesetzt, mit guten Praxispartnerschaften in Frankreich, Irland, Italien, Spanien und Großbritannien. Partnerschaften und Kontakte zwischen Gewerkschaften und Frauenorganisationen werden als besonders entscheidend für die Fortschritte gegen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz identifiziert.

Herausforderungen für die Gewerkschaften

- ▶ Persistente und negative Geschlechter-Stereotypen von Frauen, Sexismus und patriarchalische Kulturen in Gewerkschaften und in allen europäischen Gesellschaften sind große Hindernisse, damit einige Gewerkschaften und einigen Sektoren das Thema ernst nehmen. Eine Kultur der ungleichen Geschlechterrollen und -beziehungen und Geschlechtsstereotypen wird durch die Fortsetzung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in der Familie fortgesetzt.
- ▶ Die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz bleibt eine Herausforderung, denn es ist eine verborgene Arbeitsplatzfrage: Arbeitnehmerinnen befürchten Vergeltung, wenn sie Fälle melden, und es gibt immer noch ein geringes Verständnis über die Ursachen sexueller Belästigung und anderer Formen von Gewalt an Frauen.
- ▶ Die Wirtschaftskrise hat es schwierig gemacht, geschlechtsspezifische Gewalt in die Tarifverhandlungen einzubringen; - gleichzeitig haben die Gewerkschaften in mehreren Ländern eine Zunahme der Inzidenzen von Belästigung und Gewalt seit Beginn der Krise festgestellt.
- ▶ Veränderungen in der Arbeitsorganisation und das Anwachsen prekären Jobs haben das Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, vorwiegend in weiblich dominierten Sektoren, erhöht.
- ▶ Reduzierte Finanzierungsniveaus für öffentliche Dienstleistungen und geringere Personalbestände, zum Beispiel im Gesundheitswesen, führten zu einem Anstieg der Gewalt und der Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich der Gewalt von Seiten Dritter.
- ▶ Die Wirtschaftskrise und die daraus resultierenden Sparmaßnahmen führten zu einer Verringerung der Finanzierung von Kerndiensten, wie zum Beispiel spezialisierte Dienstleistungen zu häuslicher Gewalt.
- ▶ Die Struktur der Tarifverhandlungen wirkt sich darauf aus, wie die Gewerkschaften zu diesem Thema verhandeln. Die Gewerkschaften verzeichneten den Trend zu dezentralisierten Tarifverhandlungen und die Bedeutung von Rahmenvereinbarungen bei der Festlegung von Grundsätzen, Definitionen und Verfahren in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt. Einige Gewerkschaften weisen auf die Bedeutung von Arbeitsplatzvereinbarungen hin, um detailliertere Verhaltensregeln aufzustellen und Arbeitsplatzverfahren einzuführen, um sexuelle Belästigung zu verhindern und zu bekämpfen.
- ▶ Einige Gewerkschaften weisen auf die Notwendigkeit von Arbeitsplatzmassnahmen hin, um mehrfache und sich überschneidende Formen der Diskriminierung zu berücksichtigen, und die Risiken, denen Frauen in prekären Arbeitsplätzen ausgesetzt sind, zu reduzieren.
- ▶ Frauen in hohen Positionen und als Verhandlerinnenn spielen eine wichtige Rolle, damit geschlechtsspezifische Gewalt in Tarifverhandlungen berücksichtigt wird, und konkrete Beispiele dafür finden sich in männlich dominierten Sektoren wie z.B. in Slowenien und Italien.

Die Istanbuler Konvention und ein starker EU-Rechtsrahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt werden von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung eines koordinierten, integrierten Ansatzes zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und wie dies am Arbeitsplatz weiter ausgearbeitet werden kann. Die Gewerkschaften sprachen auch von der Bedeutung der Lobbyarbeit für eine IAO-Konvention gegen Gewalt an Frauen und Männer am Arbeitsplatz und die Gewährleistung, dass es einen starken Fokus auf geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz gibt.

Gewerkschaftsaktionen, die sich gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz richten, erkennen an, dass Frauen aufgrund von ungleichen Geschlechterrollen und Beziehungen, überproportional von Gewalt betroffen sind. Dieser Studie hat erhebliches Material über Gewerkschaftskampagnen, Aktionen und Verhandlungen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz mit besonderem Augenmerk auf geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz gesammelt. Sie zeigt, dass ein starker geschlechtsspezifischer Fokus auf die Erhaltung von Arbeitsplatzmassnahmen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gelegt werden muss, um insbesondere zu zeigen, wie Ungleichheit, Diskriminierung und ungleiche Machtbeziehungen Auswirkungen auf das Risiko für Gewalt und Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz haben.

Dieser Studie hat auch gezeigt, dass in den letzten Jahren ein erneutes Interesse an der Bewältigung der geschlechtsspezifischen Gewalt besteht. Einige Gewerkschaften argumentieren, dass dieses neue Interesse entstanden ist, weil sexuelle

Belästigung nie aufgehört hat, allerdings war sie aber von der Agenda der Gewerkschaften lange verschwunden. Andere neuere Dynamiken sind auch im Spiel. Dazu gehören die wachsende Inzidenz von Gewalt und Belästigung und besonders sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; die Sichtbarkeit neuer Arbeitsplatzprobleme, wie der Anstieg der Gewalt von Seiten Dritten im Zusammenhang mit staatlich festgelegten Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor; die zunehmende Inzidenz von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Kosten für Arbeitgeber; und die negativen Auswirkungen der Veränderung der Arbeitsorganisation, der prekären Arbeitsbedingungen und der Gelegenheitsarbeit, die noch mehr Stress und Druck machen und die zu neuen Risiken von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geführt haben. Diese Entwicklungen bestätigen zusammen mit neuen Umfragedaten, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ein bedeutendes und wachsendes Problem bleibt. Darüber hinaus macht die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, auch in nichttraditionellen Berufen, es dringlich, geschlechtsspezifische Gewalt als Arbeitsplatzfrage anzugehen. Die Gewerkschaften des Verkehrssektors in Italien, Bulgarien und den Niederlanden sprachen von der wachsenden Zahl von Frauen, die in den vergangenen Jahren als Bus- und Zugfahrer und Dirigenten tätig waren, und wie sich der Schwerpunkt der Gewerkschaftsaktivität auf das wachsende Maß an Gewalt von Seiten Dritter, und die Belästigung von Frauen verlagert hat. Gewerkschaften, die ArbeitnehmerInnen in Front-Service-Dienstleistungen im Gesundheits-, Transport- und anderen Dienstleistungssektor vertreten, weisen auch darauf hin, dass es wichtig ist, starke Rechtsrahmen für Gewalt von Seiten Dritter zu entwickeln.

In zunehmendem Masse haben die Gewerkschaften unter all den Fragen, die die „Welt der Arbeit“ betreffen, erkannt, dass Gewalt, die nicht unbedingt direkt am Arbeitsplatz stattfindet, aber zum Beispiel auf dem Weg von und zu der Arbeit oder zu Hause, sich auf den Arbeitsplatz auswirkt. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitsplatz nicht isoliert oder von der Familie und der Gesellschaft getrennt. Infolgedessen ist es hilfreich, den Arbeitsplatz als einen Teil eines breiteren gesellschaftlichen Engagements für die Bekämpfung von Gewalt auf allen Ebenen, in der Familie, in der Gemeinschaft und in öffentlichen Räumen zu betrachten. Die Istanbuler Konvention spiegelt diesen breiteren Ansatz wider und signalisiert das Potenzial für eine breite Palette von Akteuren, die die Sozialpartner einbeziehen können und eine Rolle bei der Beseitigung von Gewalt an Frauen spielen. Die Verbindung der Welten der Arbeit und des Hauses ist am deutlichsten aus Arbeitsplatzmassnahmen zur Verhinderung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu ersehen.

Das Projekt „Safe at Home, Safe at Work“ des EGB kommt zu einem Zeitpunkt, an dem das Interesse für Gewalt und Belästigung in Europa und international groß ist. Die Ratifizierung des Übereinkommens von Istanbul durch die einzelnen EU- Mitgliedstaaten und die EU selbst hat zu einer Diskussion über eine neue EU-Rechtsnorm für Gewalt an Frauen und eine Diskussion über die Rolle des Arbeitsplatzes geführt. Das triebartige Treffen der IAO über Gewalt an Frauen und Männer in der Arbeitswelt, das am 3. - 6. Oktober 2016 in Genf stattfand, bestätigte die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Verhütung und Bekämpfung der Konsequenzen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitsplatzes gibt auch Hoffnung auf einen breiten Ansatz, der sowohl häusliche Gewalt am Arbeitsplatz als auch die Notwendigkeit einer starken Fokussierung auf geschlechtsspezifische Gewalt in einem neuen globalen ILO-Standard für Gewalt an Frauen und Männer in der Arbeitswelt beinhalten würde. Dies soll auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2018 diskutiert werden und soll Maßstäbe für Regierungs-, Arbeitgeber-, Unternehmens- und Gewerkschaftsaktionen setzen.

Eine wichtige Botschaft von nationalen und europäischen Gewerkschaften, die für diesen Bericht befragt wurden, ist, dass der soziale Dialog und die effektiven Systeme für Tarifverhandlungen entscheidend dafür sind, dass Gewalt und Belästigung auf sektoraler und beruflicher Ebene angesprochen werden. Die Studie bestätigt auch, dass Tarifverhandlungen, obwohl unter Beschuss, das wichtigste Instrument der Gewerkschaften für die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die Belästigung von Dritten und die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz sind. Die Gewerkschaften weisen ferner darauf hin, dass Tarifverhandlungen erheblich gestärkt werden können, wenn die Gesetzgebung klare Verpflichtungen gegenüber Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften vorsieht.

Zusätzliche Probleme und Herausforderungen, die von den Gewerkschaften genannt wurden, sind, dass geschlechtsspezifische Gewalt in Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen einbezogen wird, dies aber zu einem sogenannten De-Gendering führen kann, was wiederum zu mangelnder Aufmerksamkeit gegenüber neuen Problemen, wie der Auswirkungen häuslicher Gewalt auf Arbeit, führen kann. Oft wird die Frage geschlechtsneutral behandelt, unter den Überschriften „Mobbing“, „Belästigung“ oder „moralische Belästigung“.

Obwohl es hilfreich ist, sexuelle Belästigung und andere Formen von Gewalt an Frauen in einem integrierten Rahmenabkommen über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einzubeziehen, wie es bei der Rahmenvereinbarung 2007 der Europäischen Sozialpartner der Fall ist, gibt es manchmal Verwirrung über die beiden Hauptansätze: Der „Diskriminierungsansatz“ für Frauen oder andere diskriminierte Gruppen und den „Würde-Schaden-Ansatz“ für alle Arbeitnehmer. Einerseits kann der Würde-Schaden-Ansatz einem(r) BeschwerdeführerIn helfen, indem er sexuelle Belästigung weniger stigmatisiert; Andererseits kann er dazu führen, dass die strukturellen Ungleichheiten, mit denen Frauen leben und die Gewalt an Frauen unsichtbar bleiben und unsere Gesellschaft allgemein es versäumt, sexuelle Belästigung als Geschlechtsdiskriminierung anzuerkennen (Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

Die anhaltend geringe Sichtbarkeit, dass Gewalt ein geschlechtsspezifisches Problem ist, wird durch das geringe Bewusstsein der Gewerkschaften und der Arbeitgeber noch verstärkt. Das äußert sich als fehlende Priorität, denn alles andere ist wichtiger, und durch den Mangel an Ausbildung zu diesem Thema. Dies alles führt dazu, dass die Effektivität von gemeinsamen Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen in ihrer Arbeit zur Prävention und Risikobewertung verringert wird. Auch von den Gewerkschaften und der ETUI wurden ernsthafte Bedenken über die Rücknahme eines Vorschlags der EU-Kommission zu einem ordnungspolitischen Rahmen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geäußert, zumal es sich um psychosoziale Risiken handelte. Dies ist besonders besorgniserregend, da der Arbeitsmarkt durch veränderte Arbeitsorganisationen und Arbeitsmuster stärker fragmentiert ist. Insbesondere psychosoziale Gewaltrisiken, bedingt durch wachsenden Arbeitsdruck und Stress, müssen hier hervorgehoben werden: Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Überwachung und Belästigung von Arbeitgebern in den Bereichen Technologie und digitale Sektoren, lange und unvorhersehbare Arbeitszeiten in einigen Sektoren und die Kausalisierung von Arbeit usw. Besonders betroffen sind diejenigen, deren Arbeitsbedingungen prekär sind, von denen viele Frauen sind. Insbesondere können die Arbeitsbedingungen eine bedeutende Rolle bei der Schaffung eines Klimas der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz spielen, und die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass die negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise, die Kausalisierung der Arbeit, die hohe Arbeitsintensität, schlechtes Management und schlechte Work-Life-Balance von vielen MitarbeiterInnen Realitäten sind, um die man sich kümmern muss.

4.3 EMPFEHLUNGEN

„Es ist sehr wichtig, dass wir definieren, was sexuelle Belästigung ist, und darüber im Klaren sind, dass es ein Thema über Gewalt an Frauen und Mädchen ist und es sich um ungleiche Machtverhältnisse handelt. Wir müssen etwas Radikaleres tun und Sex- und Machtverhältnisse besprechen.“

(Scarlet Harris, TUC-Gleichstellungsbeauftragte)

Es gibt einen breiten Konsens unter den Gewerkschaften, die an dem Projekt „Safe at Home, Safe at Work“ des EGB teilnehmen, dass die Gewerkschaften Pioniere bei der Einführung neuer Initiativen (und Stärkung bestehender) zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz, sein sollten durch die Ausarbeitung von Richtlinien, Verfahren und Systemen, auf die ArbeitnehmerInnen vertrauen können. Viele Gewerkschaften argumentieren, dass es notwendig ist, die Gewerkschaftsansätze zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten zu überdenken, indem wir die ungleichen Geschlechterrollen und die Beziehungen auf individueller und institutioneller Ebene genauer betrachten. Dies braucht den Willen zur Veränderung von Denkstrukturen zur Bewältigung von unbewussten Vorurteilen und institutionellen Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung sowie strukturellen Ungleichheiten in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz. Eine klare Botschaft von vielen Frauen in den europäischen Gewerkschaften ist, dass eine Kultur der Diskriminierung und Ungleichheit am Arbeitsplatz nicht von Patriarchat und ungleichen Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft, in der Gemeinschaft und in der Familie getrennt werden kann.

Die folgenden Empfehlungen ergaben sich aus den Interviews, die auf nationaler Ebene geführt wurden und den Diskussionen auf der Konferenz des EGB, vom 24. bis 25. November 2016.

A) EMPFEHLUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN AUF NATIONALER EBENE

1. Lobbying für einen starken Rechtsrahmen

„Wir brauchen einen starken Rechtsrahmen, der das Recht für alle Frauen garantiert, in einem Umfeld zu arbeiten, das ihre Gleichheit und Sicherheit garantiert - wir brauchen internationale Standards, die in einer IAO-Konvention festgelegt sind, und wir müssen die Europäische Kommission dringend dazu zwingen, einen starken Rechtsrahmen umzusetzen.“

(Gloria Mills, Vorsitzende des EGB-Frauenausschusses)

Für viele Gewerkschaften ist ein guter Rechtsrahmen ein Ausgangspunkt, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz anzugehen, da dies eine Grundlage für Tarifverhandlungen bilden kann und dafür sorgt, dass geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz in Tarifverhandlungen integriert wird. Der Rechtsrahmen sollte sich auf die Prävention und die Verfahren zur Bekämpfung von sexueller Belästigung, Gewalt von Seiten Dritter und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz sowie auf die Rechte der Opfer beziehen, um bezahlte Urlaubs- und Unterstützungsdienste in Anspruch nehmen zu können.

Eine wichtige Empfehlung ist, dass das Gesetz die ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung von Dritten schützt. Dies ist besonders wichtig für Frauen, die in Front-Services wie Transport, Gesundheit und soziale Betreuung oder in Geschäften, Hotels, Bars oder Restaurants arbeiten.

Gesetzliche Rechte sollten auch für Opfer häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz eingeführt werden, einschließlich des Rechts auf bezahlten Urlaub und Unterstützung, zusammen mit anderen Arbeitsplatzmassnahmen und Verpflichtungen der Arbeitgeber, um diese Form von Gewalt zu verhindern und zu bekämpfen.

Die Einführung dieser Rechte sollte auch bedeuten, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, sektorale und Arbeitsplatzmassnahmen in Absprache mit den Gewerkschaften einzuführen, unter anderem die Festlegung von Präventivmaßnahmen, wirksamen Verfahren für den Umgang mit Beschwerden, Sanktionen für Täter, die Bereitstellung von Informationen, um sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen die Politiken und Verfahren verstehen und die Opfer von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Ein IAO-Übereinkommen und ein EU-Rechtsrahmen zu geschlechtsspezifischer Gewalt, mit einem starken Fokus auf den Arbeitsplatz, kann auch ein Weg sein, um sicherzustellen, dass die Regierungen sich auf nationaler und europäischer Ebene zu einem starken Rechtsrahmen verpflichten und dabei auch die Rolle, die Tarifverhandlungen bei der Verhütung und Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz spielen, sichtbar machen.

Dazu kann der Arbeitsaufsichtsprozess in der Zukunft eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz spielen - eine Aufgabe, in der er durch eine gemeinsam vereinbarte Gewerkschafts-Arbeitgeberberatung und die Ausbildung von Arbeitsinspektoren unterstützt werden könnte, um geschlechtsspezifische Gewalt als psychosoziales Risiko am Arbeitsplatz zu identifizieren.

2. Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul

Mehr Druck muss auf die Regierungen gemacht werden, um angemessene, integrierte und koordinierte Dienstleistungen zu häuslicher Gewalt, mit einem starken Fokus auf Prävention, zu schaffen. Dies bedeutet, dass das Übereinkommen von Istanbul ratifiziert und vollständig umgesetzt werden muss, mit spezifischem Augenmerk auf die Auswirkungen des in der Konvention festgelegten präventiven Handelns auf den Arbeitsplatz.

3. Ansagen an Gewalt und Belästigung als Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung

Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz muss im breiten Kontext aller Formen von Gewalt an Frauen angegangen werden, um die gegenwärtige Kultur und Praxis zu verändern. Bei der Ausarbeitung von bewährten Praktiken kann der Arbeitsplatz eine positive Rolle spielen, indem er akzeptable Verhaltensweisen und Respekt für Frauen fördert, was dann auch Einfluss auf die Gemeinde und die Familie nehmen kann.

Wichtig ist, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber verstehen, dass geschlechtsspezifische Gewalt in allen Formen, die am Arbeitsplatz vorkommen, Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung darstellen, und deshalb der Schwerpunkt auf der Bewältigung struktureller geschlechtsspezifischer Ungleichheiten liegen muss. Eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und der geschlechtsspezifischen Segregation wird das Risiko von Gewalt an Frauen verringern.

Die Medien haben einen großen Einfluss in der Gesellschaft und können ein wichtiger Partner für die Gewerkschaften bei der Überwindung von schädlichen Stereotypen über geschlechtsspezifische Gewalt sein, sich in öffentlichen und medialen Kampagnen engagieren, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und an öffentlichen Orten zu beenden und dafür zu sorgen, dass Kampagnen die Polizei, die Justiz und andere öffentliche Institutionen erreichen.

Gewerkschaften in ganz Europa empfehlen eine systematische, andauernde Kampagne zur Sensibilisierung, so dass männliche Arbeiter, Gewerkschaftler und Arbeitgeber die geschlechtsspezifische Natur der Gewalt an Frauen verstehen lernen. Dies ist besonders wichtig, um sicherzustellen, dass sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in Vereinbarungen

über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, in betriebliche Tarifverhandlungen und in die Arbeitsplatzpolitik miteinbezogen werden.

Eine Schlüsselrolle für die Gewerkschaften, auch im weiteren Rahmen, ist es sich weiterhin dafür zu engagieren, dass Frauen Zugang zu guten Jobs bekommen und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. Es ist entscheidend für die Gewerkschaften, das Gender Mainstreaming zu stärken und die Diskriminierung auf Basis von verschiedenen Gründen mit einem intersektionalen Ansatz zu bekämpfen

4. Förderung von Tarifverhandlungen als wirksamen und nachhaltigen Weg zur Verringerung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewerkschaften und Regierungen spielen eine große Rolle, um Arbeitgeber davon zu überzeugen, Tarifverhandlungen zu stärken, vor allem im privaten Sektor, wo einige Arbeitgeber sich gegen solche Abkommen ausgesprochen haben.

Die Gewerkschaften sollten die in diesem Bericht erörterte Modellklauseln und Good Practice-Vereinbarungen zur Anwendung bringen, um sicherzustellen, dass die Vereinbarungen umfassend sind. Zum Beispiel sollten TV die Arbeitgeberverpflichtungen über Schulungen für Führungskräfte und ArbeitnehmerInnen festlegen und Informationen für ArbeitnehmerInnen über die Regeln und Verfahren, die auf Betriebs- und Arbeitsebene vereinbart worden sind, verbreiten

Alle Unternehmensinitiativen, Richtlinien und Verfahren sollten mit der Konsultation und Beteiligung der Gewerkschaften durchgeführt werden.

Arbeitgeber und Gewerkschaften, die an Verhandlungen beteiligt sind, müssen geschult werden, wie die geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz angegangen werden kann, und insbesondere bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Verfahren zur Verhütung von Gewalt, Beschwerden und zur Bewältigung der Folgen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Bei Tarifverhandlungen können die Gewerkschaften auch den Zusammenhang zwischen steigender Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen, geschwächten Arbeitsrechten und der zunehmenden Arbeitslosigkeit ansprechen. Dies bedeutet auch, dass sie die möglichen Auswirkungen psychosozialer Risiken von Gewalt und Belästigung, hervorgerufen durch den wachsenden Arbeitsdruck, Stress, Veränderungen in der Arbeitsorganisation usw., ansprechen müssen und die wirtschaftlichen und sozialen Kosten, die mit diesen Entwicklungen einhergehen.

„Die Gewerkschaften haben eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der strategischen und arbeitspolitischen Politik gespielt. Die Rolle des Gewerkschaftsvertreters ist im Kontext des Arbeitsplatzes von entscheidender Bedeutung und die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle am Arbeitsplatz, gemeinsam mit den Arbeitgebern, um Arbeitsplatzpolitiken auszuhandeln, zu entwickeln und umzusetzen, um die Rechte der Opfer häuslicher Gewalt zu schützen.“

(Clare Moore, Irischer Kongress der Gewerkschaften, Nordirland, Rede auf der Konferenz des EGB, 25. November 2016)

5. Sich in strategischen Rechtsstreitigkeiten engagieren und Rechte in Anspruch nehmen

Einige Gewerkschaften, zum Beispiel in Dänemark und Großbritannien, empfehlen, dass die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle spielen sollten, indem sie strategisch gegen solche Arbeitgeber gerichtlich vorgehen die kein sicheres Umfeld schaffen, in dem die ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung geschützt sind. Die italienischen und spanischen Gewerkschaften empfehlen, dass Richter über die geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz sensibilisiert werden müssen, während die französischen Gewerkschaften die Notwendigkeit betonen, auf die rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber hinzuweisen.

Eine konsequente Empfehlung ist, dass die Gewerkschaften mehr zur Bewusstseinsbildung beitragen sollten und Informationen für die ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stellen sollten, um eine höhere Berichterstattung über Fälle von Gewalt und Belästigung zu fördern. Dies wird als entscheidend angesehen, um die Sichtbarkeit von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz zu erhöhen und die Arbeitnehmer stärker auf die Größe des Problems aufmerksam zu machen, was wiederum dazu beitragen kann, dass Frauen Zugang zu Rechtsberatung und Unterstützung während eines Gerichtsverfahrens.

6. Schulung und Sensibilisierung von Gewerkschaftsvertretern, Führungskräften und Vorgesetzten

Manager und Vorgesetzte brauchen mehr Schulungen, wie man sexuelle Belästigung identifiziert, verhindert und beseitigt, insbesondere um eine stärkere Betonung der Primärprävention zu gewährleisten: schnell reagieren ist ein wichtiger Teil der Primärprävention, da es ein Problem stoppt, bevor es noch schlimmer wird.

Für Vertrauenspersonen und Berater sorgen Arbeitsmediziner und Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragte für die Ausbildung am Arbeitsplatz zur Verhütung und Bekämpfung von sexueller Belästigung, Gewalt gegen Gewalt und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.

Die Erwägung der Umsetzung nationaler und Arbeitsplatzprogramme für die Verfechterinnen von Frauenrechten, die Gewerkschaftsvertreterinnen sind, und speziell benannt und ausgebildet wurden, um Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Es sollten innovative Trainingsmethoden für die Sensibilisierung für die Auswirkungen von Gewalt, die Verknüpfung von Arbeitsplatz und häuslicher Gewalt mit der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und die wirtschaftlichen Konsequenzen für Unternehmen angewendet werden. Es ist wichtig, dass geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz als ein zentrales Arbeits- und Gesundheitsrisiko identifiziert wird.

In Bezug auf die Schulung über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz muss die Art und Weise berücksichtigt werden, in der sich die häusliche Gewalt von anderen Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unterscheidet. Gute Praxisansätze zeigen, was nötig ist:

- ▶ Berücksichtigung der Art des Missbrauchs - einschließlich körperlicher, psychologischer, finanzieller und anderer Formen der Zwangssteuerung, die sich häufig den Arbeitsplatz überträgt und die Bekämpfung von Opfer als Stereotypen häuslicher Gewalt zu sehen, insbesondere kulturelle und rassistische Stereotypen.
- ▶ Indikatoren für die Identifizierung der Anzeichen von häuslicher Gewalt, wie häufige Veränderungen der Arbeitsplätze, nicht an gesellschaftlichen Veranstaltungen teilnehmen, am Arbeitsplatz isoliert werden, oder ein hohes Maß an Krankheitsurlaub und Abwesenheit von der Arbeit.
- ▶ Leitfäden entwickeln und Fähigkeiten zu einer effektiven Kommunikation, die vor allem nicht-wertend und einfühlsam sein muss, und wie zu hören und sensibel auf die Bedürfnisse der Opfer von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu reagieren. Das Training wird auch wichtig sein, um Wissen zu vermitteln, wann man eingreifen muss, wann man sich zurückhält und das Opfer an Fachdienste verweist.
- ▶ Einbeziehung der sozialen und wirtschaftlichen Vorteile der Verhütung und Bekämpfung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz, um die Arbeitgeber zu überzeugen, dass es in ihrem Interesse ist, Arbeitsplätze und Vereinbarungen auszuarbeiten und umzusetzen.

Integration von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in Verfahren und Schulungen für Polizei, Staatsanwälte, Justiz und andere Beamte, die für häusliche Gewalt zuständig sind, und sicherstellen, dass die künftige Ausbildung die Rolle des Arbeitsplatzes abdeckt und wie Gewerkschaften und Arbeitgeber in künftigen Initiativen Partner werden können. Dies ist besonders wichtig, um ein besseres Bewusstsein für häusliche Gewalt unter der Polizei und der Justiz zu schaffen.

Ausbildung und Sensibilisierung müssen eine Rolle spielen, um die Geschlechterkultur zu verändern und Männer und Frauen auf allen Ebenen der Gewerkschaften zu engagieren, um als Champions zu agieren, vor allem in den von Männern dominierten Sektoren. Dies sollte zu einem Bewusstsein für die Ursachen von Gewalt und Belästigung führen und ein Verständnis dafür, warum dies eine Sache der Gleichstellung der Geschlechter ist.

Es ist wichtig, Männer zu schulen um mit anderen Männern über geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich häuslicher Gewalt, zu sprechen, damit sie Gespräche über das Thema führen können. Das bedeutet auch, dass die Gewerkschaften verstehen, dass ein Täter zu Hause ein Täter am Arbeitsplatz sein kann.

7. Sicherstellen, dass Frauen in Führungs- und Verhandlungspositionen kommen

Frauen in Gewerkschaftsentscheidungs-, Führungs- und Verhandlungspositionen zu bringen, muss Priorität eingeräumt werden, da dies dazu beitragen kann, dass geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz priorisiert und von Gewerkschaftsführern verteidigt und an der Spitze der Gewerkschaftsstrategien steht.

8. Erstellung von Richtlinien für gewerkschaftliche Vertrauenspersonen und Gewerkschaftsvertreter

Erarbeitung von konkreten Leitlinien zur Rolle, die Gewerkschaftsvertreter, darunter gewerkschaftliche Vertrauenspersonen und Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte, spielen können, damit sie effektiv auf eine Person in einer schwierigen Situation reagieren können. Dies könnten Leitlinien für die Kommunikation mit einer Frau sein, um sie in ihrer Situation zu stärken und es ihr damit zu ermöglichen, Entscheidungen für sich selbst zu treffen und auch über praktische Unterstützung mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln. Dazu gehören die Schwachstellen, denen sich bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen gegenübersehen können, zum Beispiel schwangere Frauen, Frauen mit Behinderungen, schwarze und ethnische Minderheiten.

Die Leitlinien sollten sich auf die Verhandlungsstrategien und die Bereitstellung von Arbeitsplatzunterstützung in folgenden Bereichen beziehen:

- ▶ Geschlechtsspezifische Gewalt durch Führungskräfte, Vorgesetzte und Mitarbeiter
- ▶ Gewalt von Dritten
- ▶ Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz
- ▶ Einbeziehung geschlechtsspezifischer Gewalt in arbeitsmedizinische Maßnahmen
- ▶ Umgang mit Täter von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, auch in Fällen von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz und wo der Täter und Opfer an der gleichen Stelle arbeiten.

9. Geschlechtsspezifische Gewalt als Sicherheits- und Gesundheitsproblem: Was tun?

Es muss mehr Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Gewalt in den Arbeits- und Gesundheitsrisikobewertungen gelegt werden, einschließlich der Ausbildung und Anleitung von Verantwortlichen der Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; und dies muss in den Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschüssen priorisiert werden.

Darüber hinaus sollte ein Gender-Objektiv / Gender Mainstreaming-Framework bei der Ausarbeitung von Arbeitsschutzpolitiken und -initiativen eingesetzt werden, um sicherzustellen, dass sie sexuelle Belästigung, Gewalt in Gewalt und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz als wichtige Arbeitsplatzprobleme priorisieren.

10. Lernen von bewährten Praktiken

Der Austausch von (nationalen und grenzüberschreitenden) bewährten Praktiken wird als sehr wichtig angesehen, um die verschiedenen Ansätze der Gewerkschaften zu teilen und zu verstehen, was gut funktioniert und was nicht. Gewerkschaften haben festgestellt, dass es sehr nützlich ist, bewährte Verfahren zu modellieren und die Vorteile guter Arbeitsplatzpolitik zu demonstrieren.

Die Gewerkschaften werden ermutigt, regelmäßig Vereinbarungen, Protokolle und Arbeitsplätze zu bewerten und zu überwachen. Dazu gehört auch die Dokumentation von Good Practice-Vereinbarungen und -Politiken am Arbeitsplatz, um das Lernen teilen zu können und das Bewusstsein auf nationaler und europäischer Ebene zu wecken.

Die EU-Konföderationen werden ermutigt, bestehende Vereinbarungen und Politiken zu bewerten und bestimmte nationale bewährte Praktiken zu identifizieren, vor allem solche, die als glaubwürdige und überzeugende Modelle für Verhandlungen mit Unternehmen dienen können.

Diese Arbeit könnte durch den Gewerkschaftsaustausch von Informationen und Ressourcen und gemeinsamen Gewerkschafts-seminaren weiterentwickelt werden. Dies wäre besonders wichtig für Gewerkschaften, die neu in der Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz sind, wo Modellvereinbarungen in betrieblichen und Arbeitsplatzverhandlungen eingebracht werden könnten, möglicherweise in Partnerschaft mit einer Gewerkschaft oder Gewerkschaften in Ländern, die Erfahrungen mit der Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken zu diesem Thema haben.

Mehrere Gewerkschaften unterstrichen die kritische Bedeutung des Zugangs zu nationalen und europäischen Finanzierungsquellen, um es Gewerkschaften und NGO zu ermöglichen, gemeinsame Projekte, Pilotprojekte, oder Arbeitsplatzinitiativen durchzuführen, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.

Gewerkschaften, die bereits an der Unterzeichnung und Umsetzung von Vereinbarungen und Arbeitsplatzpolitiken beteiligt waren, sollten nach Ressourcen suchen, um die Wirksamkeit und Bewertung der bestehenden Arbeitsplatzpolitik regelmäßig zu überprüfen und zu bewerten und zu verbreiten, was sie von ihrer Umsetzung gelernt haben und was funktioniert.

Die Sozialpartner sollten ermutigt werden, Überwachungsmechanismen in die Bedingungen der TV einzubeziehen, damit sie gemeinsam ihre Fortschritte bei der Verwirklichung der in diesen Vereinbarungen festgelegten Ziele überwachen können, die auch zu Aktualisierungen und neue Vereinbarungen führen könnten.

„Wir sollten spezifische Verfahren und Verpflichtungen, eingebettet in TV für Arbeitgeber und Gewerkschaften, um dieses Problem zu lösen. Dies ist der erste Schritt. Der zweite Schritt ist, eine nationale Umfrage über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu machen. Wir brauchen Statistiken und Daten, auf deren Basis wir arbeiten können. Sie müssen auch Menschen vorbereiten und Debatten über sexuelle Belästigung haben - nicht nur Mobbing, sondern auch sexuelle Belästigung.“

(Metka Rokсандić, Frauen-Lobby Slowenien)

11. Integration der Prävention von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in bestehende Rahmenbedingungen und institutionelle Mechanismen

Gewerkschaften sollten sich für Anpassungen an die bestehenden, bewährten Urlaubsregelungen in Bereichen wie Bildung, Krankheit, Elternurlaub und Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Diese könnten als Grundlage für Verhandlungen über Urlaubsregelungen für Opfer häuslicher Gewalt in nationalen und arbeitsplatzbezogenen TV verwendet werden.

Dies könnte insbesondere die Verknüpfung zwischen der Gewerkschaftsarbeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz, durch die Einbeziehung des Rechts auf Urlaub und flexible Arbeit für die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz in bestehende flexible Arbeitszeitprogramme, einschließlich Zeitbanken, beinhalten oder Zeitkontosysteme, um den Opfern häuslicher Gewalt zu ermöglichen, einen flexiblen Urlaub vom Arbeitsmarkt zu nehmen. Dies könnte für Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt sind, von großem Nutzen sein, indem sie ihnen erlauben, vorübergehenden Urlaub zu nehmen, zum Beispiel für Gerichtsbesuche, Gesundheitschecks oder psychologische oder andere Formen der Unterstützung.

Arbeitgeber könnten überredet werden, um Opfern von häuslicher Gewalt zusätzliche Zeit Credits für diesen Zweck zu geben. Die italienischen Gewerkschaften haben zum Beispiel empfohlen, dass das Prinzip von stündlicher Zeitkreditvergabe an Personen, die in Not sind, sich auch auf Stunden von anderen ArbeitnehmerInnen übertragen lassen sollte, die dann ihre Stunden „ausleihen“ könnten, was Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt sind, eine große Hilfe sein kann.

Informationen über Möglichkeiten zur Unterstützung der Opfer häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz sollten durch bestehende Maßnahmen zur Unterstützung des Arbeitsverhältnisses eingeführt werden, beispielsweise durch arbeitsmedizinische Ärzte und Unterstützungspersonen usw. unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer engagierten Ausbildung und Orientierung an den jeweiligen Personen Probleme und Schwachstellen, denen sich Opfer häuslicher Gewalt gegenübersehen

Die rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Verhütung und Bekämpfung von Fehlzeiten von der Arbeit könnten auch Indikatoren zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz enthalten, da es sich um einen Risikofaktor handelt, der zu einer Abwesenheit von der Arbeit führt.

Es ist wichtig, dafür zu sorgen, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in Gewerkschafts- und Arbeitsplatzpolitik und -strategien zur Gleichstellung der Geschlechter integriert wird, wobei darauf zu achten ist, dass Frauen die Möglichkeit haben, finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen, auch durch den Zugang zu individualisierten Sozialversicherungsleistungen.

12. Teilnahme an nationalen Kampagnen

Die Gewerkschaften sollten auf nationaler Ebene mit den Stakeholdern (Regierungen, Arbeitgebern, Frauenorganisationen und NGO) zusammenarbeiten, um zu sensibilisieren und gemeinsam Kampagnen durchzuführen, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu wecken, die Berichterstattung zu fördern und ein gemeinsames Partnerschaftskonzept gegen Gewalt an Frauen zu fördern.

13. Sicherstellen, dass ArbeitnehmerInnen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz geworden sind, Zugang zu Unterstützungsdiensten haben

Es muss strukturierte, multifunktionale Hilfe für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz geben, einschließlich vertraulicher Beratung und psychologischer Unterstützung, um ihnen zu helfen, mit den Schäden durch Gewalt und Belästigung umzugehen.

Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle, Kürzungen bei den Frontdiensten für Opfer häuslicher Gewalt zu verhindern und die Förderung einer guten sozialen Betreuung und Unterstützung von Frauen und mehr Ressourcen, um die Eingliederung von weiblichen Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt in den Arbeitsplatz zu fördern.

14. Förderung von Partnerschaften zwischen Gewerkschaften und NGO sowie Multi-Stakeholder-Initiativen und Kooperation

Förderung der Einrichtung von interinstitutionellen Arbeitsgruppen und Gewährleistung, dass Arbeitsplatzprobleme in ihren Aufgabenbereich einbezogen werden.

Der Dialog zwischen den relevanten Stakeholdern - Gewerkschaften, Arbeitgebern, Behörden, Zivilgesellschaft und NGO - kann eine wichtige Rolle bei der Schaffung effektiver Strategien zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz spielen.

Überlegungen zur Förderung von Kooperationen und Partnerschaften zwischen Gewerkschaftsschulungsanbietern und Organisationen gegen häusliche Gewalt in interinstitutionellen Ausbildungsangeboten.

Weiterentwicklung und / oder Fortsetzung der Zusammenarbeit mit den Organisationen gegen häusliche Gewalt und Frauenhäusern und Ausarbeitung von Vereinbarungen mit ihnen zur Förderung der Diskussion über Arbeitsplatzfragen und wie man Frauen den Arbeitsplatz sichern kann.

15. Verbesserung des Zugangs zu vergleichbaren Daten über sexuelle Belästigung und andere Formen von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz

Für das Ausmaß der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind mehr Daten erforderlich. Empfehlungen für eine europäische Befragung über geschlechtsspezifische Gewalt, die nach der EU-FRA-Erhebung über Gewalt an Frauen modelliert werden könnte, und für die Frage, die im Rahmen der künftigen Eurofound Untersuchungen über die Arbeitsbedingungen weiter ausgearbeitet werden soll,

Replikation der TUC-Erhebungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in anderen Ländern / Sektoren.

Überprüfung der ETF-Umfrage, ob er an andere Sektoren angepasst werden könnte, die zum EGB gehören.

B) EMPFEHLUNGEN FÜR DEN EGB UND ORGANISATIONEN AUF EUROPÄISCHER EBENE

1. Empfehlungen für den EGB

- ▶ Sicherstellen, dass Gewalt an Frauen eine hohe und fortdauernde Priorität in der Arbeit und Politik des EGB und der Mitgliedsorganisationen ist. Mit den Beispielen und Empfehlungen aus diesem Bericht und durch die Arbeit des EGB-Frauenausschusses, des Kollektivverhandlungsausschusses und des Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit werden europäische und nationale Ziele festgelegt, wie man geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ansprechen kann.
- ▶ Der EGB sollte in Partnerschaft mit anderen europäischen NGO weitere europäische und / oder nationale Fördermittel anstreben, um eine europäische und nationale Sensibilisierungskampagne zur Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz durchzuführen.
- ▶ Erstellung eines EGB-Best Practice-Leitfadens, einschließlich modellhafter Arbeitsplatzvereinbarungen für Mitgliedsorganisationen zur Verbreitung an Gewerkschaftsvertreter, Sicherheits- und Gesundheitsvertreter und zur Unterstützung von Tarifverhandlungen zur Verhütung und Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich der Gewalt von Seiten Dritter und häuslicher Gewalt, zu unterstützen.
- ▶ Der EGB-Frauenausschuss sollte die Europäische Kommission weiterhin darauf drängen, in künftige EU-Leitlinien, Strategien und Strategien, einschließlich künftiger Seminare über das gegenseitige Lernen zur Gleichstellung der Geschlechter, häusliche Gewalt am Arbeitsplatz Arbeit mit einzubringen.
- ▶ Der EGB sollte Informationen über die IGB „Nein zu Geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz“ -Kampagne verbreiten. Der EGB kann eine wichtige Rolle spielen, um die Mitgliedsorganisationen über die Entwicklungen in der IAO zu informieren und ihre Bemühungen zu unterstützen, Regierungen und Arbeitgeberorganisationen vor der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2018 zu beeinflussen.
- ▶ Auf europäischer und internationaler Ebene muss viel mehr Arbeit geleistet werden, um Gesetzgebung, Politik und Anleitung zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln. Dies ist besonders wichtig bei der Ausarbeitung der Bestimmungen des Übereinkommens von Istanbul und der CEDAW und der Orientierung darüber, was der Arbeitsplatz für eine frühzeitige Intervention und die Verhütung häuslicher Gewalt bedeutet.
- ▶ Bei der Fortsetzung der Arbeit an der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz sollte sich der EGB-Frauenausschuss für eine weitere Finanzierung der Kommission für ein neues Projekt in diesem Bereich bewerben, dass durch die Bewertung der Wirksamkeit bestehender Vereinbarungen und Arbeitsplatzpolitik und die Erhebung europäischer Daten durch ein Online-Programm das Wissen vertiefen könnte. Dies könnte auch dem EGB Gelegenheit geben, detaillierte Leitlinien für Gewerkschaftsverhandlungsführer und Musterarbeitsplatzvereinbarungen zu erlassen. Eine Auswahl von Gewerkschaften könnte die Leitlinien vorantreiben und dahingehend unterstützt werden, um Vereinbarungen oder Arbeitsplatzmassnahmen einzuführen. Europäische Seminare könnten auch stattfinden, um vielversprechende Praktiken weiter zu verbreiten und die Gewerkschaftler in ganz Europa über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu informieren.
- ▶ Vermeidung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen als Thema in ETUI-Schulungsprogrammen und Vorbereitung von Schulungsunterlagen, einschließlich einer „Schulung von Trainern für Trainer“, die unter den Mitgliedsorganisationen verbreitet werden kann. Die ETUI-Schulungsabteilung sollte ein Programm über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz beinhalten, entweder als eigenständiges Trainingsprogramm über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz oder als Teil eines Programms zu allen Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Dies sollte ein Teil der zukünftigen Arbeit der ETUI sein.
- ▶ Es ist wichtig, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz auch als vorrangiges Thema in die Arbeit der ETUI für Sicherheit und Gesundheit und in Bezug auf zukünftige Untersuchungsprioritäten berücksichtigt wird.
- ▶ Der EGB und das ETUI sollten gemeinsam EU-OSHA auffordern, ein Arbeitsprogramm zu verabschieden, einschließlich eines europäischen Seminars und die Erstellung von Leitlinien für bewährte Praktiken, wie die Arbeitsschutz- und Gesundheitsprogramme und Risikobewertungen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.
- ▶ Der EGB und das ETUI sollten mit den Gewerkschaftsmitgliedern des Beratungsausschusses von Eurofound die Empfehlung für ein neues Eurofound-Programm zur Durchführung von Untersuchungen über bewährte Praktiken zu Maßnahmen der Sozialpartner zur Verhütung und Bekämpfung der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz erörtern.

2. Empfehlungen für europäische Gewerkschaftsverbände

- ▶ Alle europäischen Verbände sollten darüber nachdenken, wie sie die Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz in die Gespräche des europäischen Sozialdialogs integrieren könnten, so dass sie in Vereinbarungen, gemeinsamen Erklärungen, gemeinsamen Schulungen oder gemeinsamen Untersuchungen aktuell bleibt.
- ▶ Der EGÖD ist in einer guten Position, mit der Einbeziehung spezifischer Maßnahmen zur Verhütung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in bestehende Arbeiten und Leitlinien zu Gewalt von Seiten Dritter im öffentlichen Dienst (Gesundheit, Kommunalverwaltung, Zentralregierung) zu beginnen. Es empfiehlt sich auch, dass der EGÖD die Entwicklung eines konkreten Projekts über Best-Practice-Ansätze für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich der Leitlinien für die öffentlichen Dienstleistungen, in Erwägung zieht, da im öffentlichen Sektor viel bewährte Praktiken im Rahmen von Maßnahmen und Initiativen zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz bestehen.
- ▶ Die Arbeit von ETF über Gewalt an Frauen, einschließlich der Entwicklung eines neuen Ausbildungsmoduls, sollte sicherstellen, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz als ein Aspekt der Gewalt und der Belästigung am Arbeitsplatz miteinbezogen wird.
- ▶ Die Verbreitung der Ergebnisse der ETF-Umfrage zur geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz im Verkehrssektor: Wie kann die Untersuchung für Umfragen in anderen Sektoren angepasst und genutzt werden?
- ▶ Bei der UNI-internationalen „Breaking the Circle“-Kampagne sollte UNI Europa die Entwicklung eines spezifischen europäischen Sozialdialogprojekts über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich der Erhebung bewährter Praktiken zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz in den von UNI Europa abgedeckten Bereichen, in Erwägung ziehen.

3. Empfehlungen für EU-Institutionen

Europäische Kommission:

- ▶ Umsetzung des Übereinkommens von Istanbul unter Einbeziehung des beständigsten rechtlichen und institutionellen Rahmens der EU und wirksame Überwachung des Übereinkommens. Bei der Überwachung, wie die Mitgliedstaaten das Übereinkommen umsetzen wollen, liegt ein Schwerpunkt auf dem Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf Präventivmaßnahmen.
- ▶ Die Europäische Kommission wird aufgefordert, einen gemeinsamen Rechtsstandard für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln und sie in eine Rahmenrichtlinie aufzunehmen, um die Umsetzung und Überwachung des Übereinkommens von Istanbul zu verstärken. Eine europäische Richtlinie ist eine Gelegenheit, die Rolle der Prävention und anderer damit zusammenhängender Bestimmungen in der Konvention aufzubauen und weiter zu verdeutlichen und zu zeigen, wie sie auf den Arbeitsplatz anwendbar sind. Dies wird besonders wichtig sein, um den bestehenden Rechtsrahmen der EU für die geschlechtsspezifische Diskriminierung zu stärken und sie zur Verhütung häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz anzuwenden.
- ▶ Darüber hinaus ist die Europäische Kommission in der Lage, zu erarbeiten, wie die bestehenden Politiken zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz für häusliche Gewalt am Arbeitsplatz relevant sind, zum Beispiel im Bereich der flexiblen Arbeitszeit und der Work-Life-Balance.
- ▶ Im Rahmen der Umsetzung der europäischen Schutzanordnung wird es für die Kommission wichtig sein, eine Anleitung über ihre Anwendbarkeit am Arbeitsplatz zu haben und auch die Aufgaben der Arbeitgeber zu klären. Dies könnte eine von mehreren Möglichkeiten sein, durch die die Kommission einen stärkeren Fokus auf häusliche Gewalt am Arbeitsplatz legen kann.
- ▶ Bei der Weiterentwicklung der Daten über Gewalt an Frauen wird Eurostat ermutigt, die Möglichkeit zu prüfen, relevante Daten über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu sammeln, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz (z. B. Anzahl der Opfer am Arbeitsplatz, Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und das Erhalten von Arbeitsplätzen, Unternehmen mit bestehenden Richtlinien, etc.).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen:

- ▶ Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen sollte es zu seiner Aufgabe machen, bewährte Praktiken zu identifizieren und die Datenerhebung über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz weiter zu fördern. Dies könnte eine wertvolle Ressource für die gemeinsame Nutzung und Verbreitung des Lernens über praktische Arbeitsplatzinitiativen zur Entwicklung von Sozialpartnervereinbarungen und Arbeitsplatzpolitik darstellen.
- ▶ In Partnerschaft mit Gewerkschaften und Arbeitgebern wird das Institut für Gleichstellungsfragen auch ermutigt, eine Politik und Best Practice-Leitlinien für Arbeitsplatzpolitiken und praktische Initiativen zu erstellen.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA):

- ▶ Aufbau der EU-OSHA-Arbeit zum Gender Mainstreaming in Arbeitssicherheit und Gesundheit und Entwicklung eines Gender-Fokus bei der Bewältigung psychosozialer Risiken in Bezug auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.
- ▶ Einführung eines neuen Arbeitsprogramms zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz mit dem Ziel, das Bewusstsein zu entwickeln. Dies könnte die Form eines europäischen Seminars, Brief ins, Dokumente und Arbeitsplatzleitlinien für Sicherheits- und Gesundheitsausschüsse annehmen.

Eurofound:

- ▶ Eurofound wird ermutigt, die Umfrage zu Arbeitsbedingungen weiter zu entwickeln, um in der Zukunft eine Reihe von Fragen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz aufzugreifen.
- ▶ Eine weitere Analyse der sechsten Umfrage zu Arbeitsbedingungen und eines neuen Projekts zur Sammlung von Gesellschafts- und Sozialpartner-Beispielen für geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz wird empfohlen - unter Berücksichtigung der Dimensionen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt von Seiten Dritter und häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz.

ANLAGE 1: RECHTSRAHMEN FÜR GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Dieser Anhang behandelt den Rechtsrahmen für geschlechtsspezifische Gewalt aus den elf Länderfallstudien in Bezug auf: a) den Rechtsrahmen für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und b) den Rechtsrahmen für häusliche Gewalt und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz.

A) RECHTSRAHMEN FÜR GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Belgien

Das Gesetz über das Wohlbefinden am 28. Februar 2014 (Ergänzung des Gesetzes vom 4. August 1996) behandelt Gewalt, Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine weitgehende Definition der Faktoren, die Stress und Belästigung am Arbeitsplatz verursachen können, einschließlich der Arbeitsbedingungen und der organisatorischen Arbeit. Das Gesetz vom 28. März 2014 änderte die Rechtsprechung und die Königliche Verordnung vom 10. April 2014 entsprechend. Ein Merkmal des belgischen Gesetzes ist, dass Fälle von sexueller Belästigung und Belästigung, die auf Diskriminierung beruhen, direkt an das Wellbeing at Work Act gerichtet werden müssen. Artikel 7 des Gendergesetzes wurde entsprechend geändert, so dass Beschwerden über Belästigung oder sexuelle Belästigung ausschließlich auf das Wellbeing at Work Act aufgebaut sind. Das Gesetz von 2014 legt fest, dass Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sich auf die in den drei Antidiskriminierungsgesetzen vom 10. Mai 2007 genannten Kriterien beziehen können.

Bulgarien

Das Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung von 2004 verbietet alle Formen der Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung. Das Arbeitsgesetzbuch über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bezieht sich auf ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Bestimmungen am Arbeitsplatz durch die Einrichtung von Sicherheits- und Gesundheitsausschüssen mit Vertretung der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten und dass sie jährliche Check-ups einhalten mit Blick auf die Risiken am Arbeitsplatz. Das Arbeitsgesetz stellt keine Rechtsdurchsetzungsmechanismen für Opfer sexueller Belästigung zur Verfügung, die auf das Strafgesetzbuch zurückgreifen müsse (Artikel 150). Die Zivilprozessordnung und die Strafprozessordnung bieten Schutz für Opfer von Gewalt, wo Bedrohungen von Gewalt, Zwang oder Machtmissbrauch bestehen; Allerdings gibt es keine Bestimmungen für den Schutz der Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz. 2013 haben die Gewerkschaften in den Bereichen Bildung und Gesundheit eine Verpflichtung von der Regierung erhalten, dass Artikel 133 des Strafgesetzbuches geändert wird, um Gewalt gegen Lehrer und Angehörige der Gesundheitsberufe ahnden.

Dänemark

Das Arbeitsumfeldgesetz 2010 sieht den Schutz der ArbeitnehmerInnen und eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung vor. § 9 des Gesetzes besagt, dass die Arbeitsleistung sicherstellen muss, dass die Arbeit nicht zu einem Risiko für körperliche oder psychische Gesundheit infolge von Mobbing, einschließlich sexueller Belästigung führt. Änderungen der Gesetzgebung wurden am 22. Januar 2015 vorgenommen, um Belästigung sowohl physisch als auch virtueller Art einzubeziehen, und andere arbeitsbezogene Situationen, die in der Freizeit eines Mitarbeiters auftreten können; was bedeutet, dass die Arbeitgeber für das Arbeitsumfeld ihrer Mitarbeiter verantwortlich sind, auch wenn der Mitarbeiter nicht wirklich arbeitet. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass Männer und Frauen nicht am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Das Gesetz bezieht sich auf jeden Arbeitgeber, die öffentliche Verwaltung und öffentliche Unternehmen, Behörden und Organisationen sowie alle Personen, die Güter und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit erbringen sowohl solche im öffentlichen als auch im privaten Sektor, einschließlich der öffentlichen Stellen. Der Arbeitgeber ist verantwortlich für Belästigung und sexuelle Belästigung von Führungskräften und Mitarbeitern, wenn der Arbeitgeber keine angemessenen Schritte unternommen hat, um die Belästigung zu vermeiden oder zu stoppen.

Frankreich

Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung sind nach französischem Arbeitsrecht und Strafrecht verboten, und Gewalt ist in mehreren Artikeln im Strafrecht verboten; der Arbeitgeber trägt die Verantwortung, die ArbeitnehmerInnen vor jeglicher Gefahr für ihre Gesundheit und Integrität zu schützen. Im August 2012 wurde die gesetzliche Definition der sexuellen Belästigung im Straf-, Arbeits- und Beamtenrecht neu definiert, wodurch das Arbeits- und Strafrecht ergänzt wurde. Seit August 2015 schützt das französische Arbeitsrecht die ArbeitnehmerInnen gegen jegliche Art von sexistischem Verhalten am Arbeitsplatz und verbietet jede Form von sexistischem Verhalten, das eine einschüchternde (...) Arbeitsumgebung verursacht. Das Gesetz sieht keine Sanktionen vor, aber diese können vom Arbeitgeber in internen Regeln festgelegt werden. Arbeitgeber haben die Verpflichtung, Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, Risiken zu bewerten und Maßnahmen zu ergreifen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen erforderlich sind. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Risiken einer sexuellen, sexistischen und moralischen Belästigung / Mobbing zu verhindern, die im Rahmen einer Änderung des Arbeitsgesetzbuches im Jahr 2008 eingeführt wurde.

Deutsch land	Das Allgemeine Gesetz der Gleichbehandlung vom 14. August 2016 gilt für den privaten und öffentlichen Sektor. Es bietet Schutz vor sexueller Gewalt und Belästigung und verpflichtet die Arbeitgeber, Opfer vor sexueller Gewalt / Belästigung zu schützen. Jedes Land (Staat) hat ein regionales Gleichstellungsgesetz verabschiedet, das sexuelle Belästigung im öffentlichen Sektor verbietet. Darüber hinaus schützt das deutsche Strafgesetz in jeder Situation und unter bestimmten Bedingungen gegen (sexuelle) Gewalt und sexuelle Übergriffe. Das Arbeitsrecht sieht die „allgemeine“ Verpflichtung vor, die ArbeitnehmerInnen vor vorhersehbaren Risiken und Gefahren zu schützen und einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen und zu pflegen.
Irlande	Die Beschäftigungsgleichstellungsgesetze 1998-2011 sind die wichtigsten Rechtsvorschriften zu Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. In Abschnitt 4 des Gesetzes über Sicherheit, Gesundheit und Wohlfahrt am Arbeitsplatz 2005 heißt es: „Arbeitgeber sollten eine umfassende, wirksame und zugängliche Politik zum Mobbing am Arbeitsplatz verabschieden, umsetzen und überwachen“ und die Arbeitgeber sind verpflichtet, Risiken und vorbeugende Maßnahmen im Zusammenhang mit Mobbing zu identifizieren.
Italien	Zu den gesetzlichen Bestimmungen über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz gehören das Gesetzesdekret Nr. 198/2006 (Gesetz über die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen), das Gesetz Nr. 183 von 2010 über die Gleichstellung der Geschlechter und die Beschäftigung der Frauen sowie die im Jahr 2013 eingeführten Rechtsvorschriften, die strengere Strafen verhängen für Täter von häuslichem Missbrauch, sexueller Gewalt und Stalking. Im Rahmen des Kodex können Gleichstellungsbeauftragte Opfer von Diskriminierung unterstützen und in ihrem Namen handeln. In einigen Fällen obliegt die Verhütung von sexueller Belästigung nationalen / lokalen Observatorien oder Chancengleichheitskommissionen auf nationaler oder lokaler Ebene. Neben der Gleichstellungsgesetzgebung bestehen auch andere Bestimmungen über Belästigung und sexuelle Belästigung im Strafrecht und im Arbeitsrecht. Schutz der ArbeitnehmerInnen gegen Mobbing, Belästigung und Gewalt sind im Rahmen des Zivilgesetzbuchs vorgesehen, in dem die allgemeinen Aufgaben des Arbeitgebers im Hinblick auf den Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen skizziert werden. Die Belästigung auf Grund anderer Diskriminierungsgründe (Rasse / ethnische Herkunft, Religion, Glaube, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung in Beschäftigung und Beruf) ist in den Dekreten Nr. 215 und 216 von 2003 und Gesetz Nr. 67/2006 behandelt.
Niederlande	Das Gleichbehandlungsgesetz (ETA) für Männer und Frauen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 1994 (GETA) decken die Nichtdiskriminierung und die Belästigung am Arbeitsplatz ab. Im Jahr 2007 wurde nach der Einbeziehung des Verbots sexueller Belästigung in die ETA und GETA das Arbeitsbedingengesetz geändert und die sexuelle Belästigung in diesem Gesetz nicht mehr definiert. Das geänderte Arbeitsbedingengesetz verpflichtet die Arbeitgeber im Allgemeinen dazu, schädliche psychosoziale Bedingungen (die auch sexuelle Belästigung, Mobbing und diskriminierende Belästigung abdecken können) zu verhindern oder zu begrenzen. Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber eine Politik zur Verhütung einer arbeitsbedingten psychosozialen Arbeitsbelastung oder zur Begrenzung, wenn eine Prävention nicht möglich ist, im Rahmen der allgemeinen Arbeitsbedingungenpolitik (Artikel 3 Absatz 2) anzuwenden hat. Beschäftigungsbezogene psychosoziale Arbeitsbelastung wird als Faktor direkt oder indirekt beschrieben, einschließlich sexueller Einschüchterung, Aggression und Gewalt, Mobbing und Arbeitsdruck, in Beschäftigungssituationen, die Stress verursachen (Artikel 1(3)(e)). Die Arbeitgeber sind verpflichtet, jährliche Risikobewertungsberichte zu erstellen und Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken zu entwickeln. Sexuelle Belästigung gilt als Gesundheits- und Sicherheitsrisiko und muss in diesen Berichten angesprochen werden. Die Arbeitsaufsichtsbehörde ist beauftragt, diesen Prozess zu überwachen.
Slowenien	Das Gesetz zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (2004), ersetzt durch das Gesetz zum Schutz gegen Diskriminierung (2016), das Beschäftigungsverhältnissetz (2002, geändert 2007 und 2013) und das Beamtenengesetz (2005, 2007) sind die wichtigsten Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das im Jahr 2013 verabschiedete Gesetz über die Beschäftigungsbeziehungen (ERA-1) hat umfassendere Bestimmungen und Anforderungen an die Arbeitgeber eingeführt, um die Belästigung und die sexuelle Belästigung zu verhindern und systematisch anzugehen. Das Gesetz bezieht sich auf die Verletzung der Würde einer Person und insbesondere auf sexuelle Belästigung als jede Form von unerwünschten verbalen, nonverbalen oder körperlichen Handlungen oder Verhaltensweisen sexueller Natur mit der Wirkung oder dem Zweck, die Würde einer Person nachteilig zu beeinträchtigen, besonders dort, wo dies die Schaffung eines einschüchternden, feindlichen, erniedrigenden, demütigenden oder beleidigenden Umfelds beinhaltet. Der Arbeitgeber muss ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem die ArbeitnehmerInnen keinerlei sexuellen und sonstigen Belästigungen oder Mobbing seitens des Arbeitgebers, eines Vorgesetzten oder Mitarbeiters, ausgesetzt sind. Sexuelle und andere Formen der Belästigung gelten nach den Bestimmungen dieses Gesetzes als diskriminierend. Das Gesetz definiert die Haftung des Arbeitgebers für Schäden im Falle der Verletzung des Verbots von Diskriminierung oder Arbeitsplatzmobbing und sorgt für die Entschädigung von Kandidaten oder ArbeitnehmerInnen nach den allgemeinen Regeln des Zivilrechts in solchen Fällen. ArbeitnehmerInnen oder ihre Vertreter müssen in den Prozess der Annahme solcher internen Regeln einbezogen werden.

Spanien	Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung, ist im Arbeitsgesetz vorgesehen. Das organische Gesetz 3/2007 vom 22. März 2007 über die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz erweitert die Frage des Schutzes vor gewalttätigen Handlungen am Arbeitsplatz, um Maßnahmen zur Beeinträchtigung und Bekämpfung sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung einzubeziehen (Artikel 46). Dieses Gesetz verpflichtet Unternehmen, Arbeitsbedingungen zu fördern, die sexuelle oder geschlechtsspezifische Belästigung verhindern und Verfahren in die Praxis umzusetzen, um Berichte und Beschwerden von Opfern zu behandeln (Artikel 48). Unternehmen müssen im Falle eines Belästigungsverfahrens einen rechtlichen Beistand für die Bedienstete bereitstellen. Es heißt, dass sie mit den Arbeitnehmervertretern verhandeln und die Arbeitnehmervertreter verpflichtet sind, durch die Sensibilisierung der Bediensteten und des Managements zur Verhütung von sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung am Arbeitsplatz beizutragen (Artikel 48).
Vereinigtes Königreich	Das Gleichstellungsgesetz 2010 ist der wichtigste Rechtsrahmen für Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz. Eine Änderung von § 40 des Gesetzes im Jahr 2013 führte zur Aufhebung der Bestimmungen des Gesetzes über Gewalt von Seiten Dritter, was bedeutet, dass Arbeitgeber nicht mehr zur Verantwortung gezogen werden können, wenn ArbeitnehmerInnen Gewalt von Kunden oder Kunden ausgesetzt sind. Darüber hinaus hat die Regierung im Jahr 2013 Gebühren für Fälle eingeführt, die vor Gericht verhandelt wurden, was zu einem erheblichen Rückgang der Fälle vor den Gerichten führte.

B) RECHTSRAHMEN FÜR HÄUSLICHE GEWALT, EINSCHLIESSLICH HÄUSLICHER GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Belgien	Das belgische Gesetz über Schutz vor häuslicher Gewalt erlaubt Schutzverordnungen und das vorübergehende Verbot des Wohnsitzes bei häuslicher Gewalt. Die häusliche Gewalt ist nach Artikel 410 des belgischen Strafgesetzbuches als Straftat definiert.
Bulgarien	Das Gesetz über den Schutz vor häuslicher Gewalt von 2005 besagt, dass häusliche Gewalt „irgendeine Tat der körperlichen, geistigen oder sexuellen Gewalt ist, und jede solche Gewalt, sowie die gewaltsame Einschränkung der individuellen Freiheit und der Privatsphäre...“ (Artikel 2). Nach Artikel 5 werden eine Reihe von Maßnahmen zum Schutz vor häuslicher Gewalt eingeführt, einschließlich des Verbots, dass der Täter die Nähe des Hauses, der Arbeitsstätte usw. sucht.
Dänemark	Dänemark hat am 23. April 2014 das Übereinkommen des Europarates über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (das Übereinkommen von Istanbul) ratifiziert. Das Konsolidierungsgesetz Nr. 904 von 2011 legt die Rechte der Opfer von Familien- oder Partnergewalt auf einen vorübergehenden Aufenthalt in einem Frauenhaus fest, um Schutz zu erhalten und die Frauen und ihre Kinder zu unterstützen. Das Gesetz wird in erster Linie auf der kommunalen Ebene umgesetzt, wo Schutz- und Unterstützungsdienste finanziert und bereitgestellt werden.
Frankreich	Das Gesetz 2010-769 vom 9. Juli 2010 über Gewalt an Frauen, Gewalt zwischen Ehegatten und die Auswirkungen von Gewalttätigkeiten auf Kinder stellt neue Mittel zum Schutz vor Gewalt in familiären Strukturen zur Verfügung. Das Gesetz schuf einen neuen Titel XIV im Bürgerlichen Gesetzbuch über „Schutzmaßnahmen für Opfer von Gewalt«. Nach dem Arbeitsgesetz hat die Arbeitnehmerin das Recht, sich ihrer Arbeitsverpflichtung zu entziehen, wenn sie ein Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt ist. Sie muss unverzüglich ihren / ihre Arbeitgeber über die sachliche Situation informieren, die Gefahr, der sie ausgesetzt ist bezüglich Leben und Gesundheit, das Versagen, sie zu schützen, dokumentieren. Solange der Schutz nicht garantiert ist, kann sich die Arbeitnehmerin der Arbeit entziehen.
Deutschland	Das Gewaltschutzgesetz 2011 erhöhte die Kompetenzen der Polizei und der Justiz, da wo ein Opfer eine Schutzanordnung hat. Sekt.1 verpflichtet den Täter, sich nicht den Stellen zu nähern, an der das Opfer gewöhnlich ist, was auch den Arbeitsplatz einschließen kann. Es gibt keine besonderen Verpflichtungen für Arbeitgeber, um Opfer häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen oder zu unterstützen.
Irland	Das Häusliche Gewaltgesetz 1996 und das Gesetz zu nicht tödlichen Straftaten 1997 sind die wichtigsten Rechtsinstrumente. Die nationale Strategie zur häuslichen, sexuellen und geschlechtsspezifischen Gewalt (2016-2021) bezieht wenig oder gar nicht auf den Arbeitsplatz oder auf die Rolle der Gewerkschaften und der Arbeitgeber als Stakeholder bei der Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt.

Italien	Das Strafrecht Gesetz Nr. 38 vom 23. April 2009 führte das neue Verbrechen der „Verfolgungsakte“ (Stalking) ein. Das Beschäftigungsgesetz von 2016 umfasst drei Monate bezahlter Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt mit einer Schutzanordnung, der über einen Zeitraum von drei Jahren flexibel genommen werden kann. Das Gesetz zielt darauf ab, ein einziges Gesetz über die Elternschaft und die Vereinbarkeit des Familienlebens zu schaffen. Das Gesetz besagt, dass die Arbeitgeber den Urlaub nicht ablehnen können und dass das Recht ihr das garantiert. Während des dreimonatigen Urlaubs erhalten die Opfer volle Bezahlung, Sozialversicherung und Urlaubsgeld und andere Entschädigungen des Arbeitgebers, die auf denselben Grundsätzen beruhen, die für den Mutterschaftsurlaub festgelegt sind. Die Arbeitgeber können in ihrer Gewinn- und Verlustrechnung den Betrag aus den Sozialversicherungsbeiträgen abziehen, den sie an die zuständige Sozialversicherungsanstalt zu zahlen haben. Die ArbeitnehmerInnen können von der Vollzeit zur Teilzeitarbeit wechseln oder auf einer flexiblen Basis arbeiten, beispielsweise täglich oder stündlich, über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren. Diese Anfragen müssen in TV ausgehandelt und mit Arbeitgebern und Sozialpartnern besprochen werden.
Niederlande	Die Niederlande ratifizierten das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Übereinkommen) im November 2015. Häusliche Gewalt ist nach holländischem Recht keine gesonderte Beleidigung, sondern kann unter anderen ernsthaften (sexuellen) Fällen nach dem Strafgesetzbuch (Artikel 304) verfolgt werden. Beschränkungsregeln sind im Zivilrecht vorgesehen.
Slowenien	Slowenien hat im Dezember 2014 das Übereinkommen von Istanbul ratifiziert. Die wichtigste Rechtsvorschrift, die Schutz und Unterstützung für Opfer häuslicher Gewalt bietet, ist das Familiengewalt- und Schutzgesetz von 2008 (ZPND), das im November 2016 geändert wurde. Das Gesetz legte die Grundlage für die Regierungsentscheidung über das nationale Programm zur familiären Gewaltprävention 2009-2014 und bildete die Grundlage für die Revision des Strafgesetzbuches 2008, die Familiengewalt zum ersten Mal als Straftat definiert.
Spanier	<p>Organic Law 1/2004 vom 28. Dezember 2004 über umfassende Schutzmaßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, legt eine Reihe von umfassenden Maßnahmen zur Verhütung, Sanktionierung und Ausrottung von häuslicher Gewalt fest, einschließlich Arbeitsplatzmassnahmen, die darauf abzielen, die Arbeitssituation an die Opfer anzupassen, wie Arbeitszeiten, Transfers und Aussetzung oder Beendigung von Arbeitsbeziehungen (Artikel 21). Artikel 1 definiert die geschlechtsspezifische Gewalt als „... Gewalt, ist eine Manifestation der Diskriminierung, die die ungleiche Situation und die Machtverhältnisse von Männern über Frauen ausdrückt... von denen ausgeübt wird, die ihre Ehegatten sind oder waren oder diejenigen, die miteinander verbunden sind oder waren, oder mit ihnen zusammenleben.“</p> <p>Es ist erwähnenswert, das katalanische Gesetz 5/2008 das Recht der Frauen, frei von geschlechtsspezifischer Gewalt zu sein, das Konzept von: „violència masclista“ nutzt, um zu reflektieren, dass die Quelle der Gewalt an Frauen von Männern kommt und von Männern gegen Frauen ausgeübt wird. Die Präambel des Gesetzes besagt: „Es ist eine Gewalt an Frauen durch die bloße Tatsache, dass es im Kontext der ungleichen Machtbeziehungen zwischen Frauen und Männern geschieht“. In diesem Gesetz werden andere Formen der Gewalt, einschließlich physischer, psychologischer oder ökonomischer Gewalt, sexueller Belästigung, Zwangsheiraten, sexuelle Übergriffe und weibliche Genitalverstümmelung, aufgeführt.</p>
Vereinigtes Königreich	Häusliche Gewalt, sowie Stalking und kontinuierliche Belästigung, sind in der Gesetzgebung in England und Wales kriminalisiert. Im Rahmen des geänderten schweren Verbrechengesetzes 2015 wurde die Straftat des Kontrollieren- oder Zwingens in intimen oder familiären Beziehungen eingeführt.

ANHANG 2: NATIONALE ERHEBUNGSDATEN ÜBER GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT, EINSCHLIESSLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ UND HÄUSLICHER GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Dieser Anhang enthält nationale Daten über geschlechtsspezifische Gewalt aus den elf Länderfallstudien in Bezug auf: a) geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und b) häusliche Gewalt am Arbeitsplatz.

A) ERHEBUNGSDATEN ÜBER GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Belgien

Zwischen 2004 und 2010 erlebten 14% der flämischen Angestellten eine Belästigung, die in diesem Zeitraum weitgehend stabil blieb. Im selben Zeitraum stieg die sexuelle Belästigung von 2,1% auf 3% der Beschäftigten an (die Stiftung für Innovation und Arbeit, zitiert in Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

Die CSC - Gewerkschaft für Essen and Services (CSC-Alimentation et Services), mit überwiegend weiblichen Arbeitnehmern in Reinigungs-, Dienstleistungs-, Gastronomie- und Heimhilfssektoren, hat vor kurzem eine umfangreiche Umfrage zum Problem der Gewalt und der Belästigung gestartet, einschließlich sexueller Belästigung, am Arbeitsplatz. Bisher gab es 7.500 Antworten und die Ergebnisse werden zum 10. Jubiläum des „Reinigungstages“ am 20. Juni 2017 veröffentlicht.

Bulgarien

Eine Umfrage von 177 Frauen durch die Transportvereinigung FTTUB (2010) ergab, dass:

- Über die Hälfte (53,3%) aller Fälle von Gewalt an Frauen von Passagieren verübt wurden, ein Drittel waren von einem Kollegen und 16,6% waren von einem Manager.
- Aggressives Verhalten beinhaltete hier unerwünschten physischen Kontakt, sexuelle Kommentare, körperliche Gewalt, körperliche Bedrohungen, verbale Bedrohungen und psychischen Druck.
- Ein erheblicher Teil der Frauen, die im städtischen Verkehrssystem in Sofia arbeiten, berichteten, dass sie Mobbing und / oder Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. Ein hoher Anteil der Befragten gaben an, dass sie Gewalt von ihren Kollegen ausgesetzt waren, vor allem Managern, die höchsten Anzahl solcher Gewaltvorfälle kamen im Busunternehmen vor.

Im Gesundheitssektor gibt es erhebliche Probleme der Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung (CITUB, 2003). Die Patienten waren am häufigsten die Täter von körperlichem Missbrauch und Mitarbeiter oder Manager / Supervisoren waren mehr typische Täter von verbalem Missbrauch und Belästigung; Frauen waren stärker von verbalem Missbrauch betroffen, während Männer und Frauen fast gleichermaßen von Mobbing betroffen waren. Obwohl nur 2,2% der Befragten in den vergangenen zwölf Monaten einer sexuellen Belästigung ausgesetzt waren, stellten die Autoren einen Mangel an Verständnis für die Frage und das Fehlen von Gesetzen oder Disziplinarverfahren zum damaligen Zeitpunkt.

Dänemark

Dänemark hat eine der höchsten gemeldeten sexuellen Belästigungsraten in Europa, wobei 80% der Frauen auf die FRA-Umfrage reagierten, dass sie irgendwann in ihrem Leben sexuell belästigt worden seien und 37% im vergangenen Jahr sexuelle Belästigung erfahren hätten (FRA), 2014).

Eine nationale Studie ergab, dass 4% der dänischen Frauen in den 12 Monaten einer unerwünschten sexuellen Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz unterworfen wurden; 60% gaben an, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit sexueller Belästigung von Bürgern / Kunden ausgesetzt waren, 21% von einem Kollegen und 15% von einem Manager. Junge Frauen hatten ein höheres Risiko für sexuelle Belästigung als Männer. Die öffentlichen Verkehrsbetriebe, gefolgt von Sozial- und Gesundheitsassistenten, erlebten das höchste Niveau der sexuellen Belästigung (Nationales Untersuchungszentrum für Arbeitsumfeld / Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2012). Eine weitere Studie im Jahr 2016 stellte fest, dass jeder vierte Frauen im vergangenen Jahr (im Vergleich zu 16% der Männer) sexueller Belästigung, Mobbing, Gewalt und / oder Drohungen von Gewalt am Arbeitsplatz erlebt hat. Es sind vor allem Frauen unter 30 Jahren, die gefährdet sind, wobei 10% der Frauen unter 30 Jahren sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Darüber hinaus erleben mehr Frauen als Männer Mobbing am Arbeitsplatz und doppelt so viele Frauen wie Männer litten Gewalt und / oder Bedrohungen am Arbeitsplatz (14% der Frauen, im Vergleich zu 7% der Männer).

Eine Studie der Gewerkschaftsförderung des Wirtschaftsrats der Arbeiterbewegung (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd) stellte fest, dass jede vierte Frau (und 16% der Männer) in Dänemark im vergangenen Jahr sexuelle Belästigung, Drohungen oder Mobbing am Arbeitsplatz erlebt hat. 3F und FOA berichten, dass 17-20% ihrer Mitglieder sexueller Belästigung ausgesetzt waren.

Eine Studie über sexuelle Belästigung von Seiten Dritter wurde von 3F-Mitgliedern im Privatdienst, Hotel & Catering durchgeführt, die im Jahr 2015 regelmäßigen Kontakt mit der Öffentlichkeit hatten. Sie ergab, dass ein Viertel aller Beschäftigten (24%) unter sexueller Belästigung litten (27% der Frauen und 19% der Männer), meistens aber waren junge Frauen betroffen. Sexuelle Belästigung nahm vor allem die Form der verbalen Belästigung an, gefolgt von unangemessenen Berührungen. Nur etwa ein Viertel der Befragten wussten von einer formalen Politik zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und fast ein Viertel wussten einen Gewerkschaftsvertreter an ihrem Arbeitsplatz zu nennen.

Ein Drittel der Krankenschwestern im öffentlichen Sektor in Dänemark war im vergangenen Jahr Gewalt oder einer anderen Form eines bedrohlichen Verhaltens im Berufsleben ausgesetzt (dänische Krankenschwesternorganisation / Dansk Sygeplejeråd, DSR, 2015).

Die zunehmende körperliche Gewalt gegen Schullehrer durch ihre Schüler wird von der dänischen Lehrerorganisation (Danmarks Lærerforening, 2015) gemeldet, wo die Zwischenfälle um mehr als 50% (von 66 Fällen im Jahr 2013 auf 102 im Jahr 2015) gestiegen sind. Diese Fälle drehen sich um körperliche Gewalt und nicht um psychologische oder mündliche Belästigung von Studenten. Die Gewerkschaft glaubt, dass viele Fälle nicht gemeldet werden.

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Dänemark ist Gegenstand einer neuen Studie von Professor Anette Borchorst, Universität Aalborg, unter Beteiligung mehrerer Gewerkschaften. Die Untersuchung zielt darauf ab, detailliertere Daten und Analysen über sexuelle Belästigungsfälle vorzulegen und eine Untersuchungslücke über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu füllen, insbesondere in Bezug auf die übermäßigen Forderungen von Beweisen, die Bewertung von Entschädigungsfällen für ArbeitnehmerInnen und frühere sexuelle Belästigung Fälle, die vor Gericht kamen.

Frankreich

Die im Januar 2014 durchgeführte Untersuchung für die French Rights Defender (IFOP, 2015) stellte fest, dass 20% der Befragten am Arbeitsplatz Opfer sexueller Belästigung wurden, 16% bei einer Gelegenheit und 4% mindestens zweimal. 57% der Frauen arbeiteten in einem professionellen Umfeld, in dem sexistische Witze und Bemerkungen häufig auftreten und 57% erklärten, dass sie nicht ausreichend über ihre Rechte und das Verbot sexueller Belästigung informiert sind. 94% stellten fest, dass sexuelle Belästigung nicht ausreichend am Arbeitsplatz identifiziert wird. In 30% der Fälle arbeiteten Frauen unter einem prekären Vertrag (Zeitvertrag oder Praktikum) und in 25% waren sie isoliert.

In einer Umfrage über Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch den französischen Obersten Rat zur Gleichstellung der Geschlechter (CSEP, 2015) gaben 80% der Befragten an, dass sie regelmäßig mit sexistischen Einstellungen oder Entscheidungen konfrontiert seien, die sich auf ihr Selbstbewusstsein auswirken, ihr Wohlergehen und ihre Arbeitsleistung. 86% der Männer denken, dass sexistisches Verhalten das Verhalten von Frauen verändern kann.

Eine Umfrage im Jahr 2012 in der Abteilung Essonne hatte festgestellt, dass 43% der Frauen in den vergangenen 12 Monaten sexistische Belästigung, 16% sexuelle Belästigung, 45% Belästigung (moralische oder sexuelle) und 4% sexuelle Aggressionen oder Vergewaltigung erlebt hatten.

Deutschland

Eine Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, 2003) stellte fest, dass 19% der Gewaltakte am Arbeitsplatz von Kollegen, Vorgesetzten und Dritten / Klienten begangen wurden. 52,2% der befragten Frauen hatten sexuelle Gewalt und Belästigung entweder im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre erlebt.

Eine Umfrage der Antidiskriminierungsagentur (Eurofound, 2015) ergab, dass 81% nicht wissen, dass ihr Arbeitgeber verpflichtet war, sie vor sexueller Belästigung zu schützen und 70% nicht wissen, welche Person innerhalb des Unternehmens ein(e) Ansprechpartner/In in solchen Fällen wäre. 60% der Vertreter des Betriebsrats erklärten, dass nichts in ihrem Unternehmen getan würde, um sexuelle Belästigung zu verhindern, obwohl es ihre Aufgabe ist, sicherzustellen, dass der Arbeitgeber seine Verhütungspflichten erfüllt. 46% der Befragten waren sich keinerlei Prävention oder Maßnahmen in ihren Unternehmen bewusst. Weitere 2% der Opfer wurden als Folge ihrer internen Beschwerde entlassen und 5% beendeten ihre Arbeit, um sich zu schützen.

Irland

Eine Studie über die Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler mit sexueller Belästigung durch die Union der Studenten in Irland (USI, 2013) stellte fest, dass 1 von 5 Frauen eine unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit erlebt hatte, 11% erlebten einen unerwünschten sexuellen Kontakt und 9% der Schülerinnen und Schüler erlebten mit sexuelle Kommentare.

In einer Studie über psychosoziale Risiken (Watson, Maître & Russell, 2015) hatten 2,3% der Angestellten in Irland unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit (im Vormonat) und 5,5% hatten Mobbing und Belästigung (in den letzten 12 Monaten) erlebt.

Eine Studie der Krankenschwestern und der Hebammengewerkschaft, die INMO (McMahon, 2013) stellte fest, dass 80% der Befragten angaben, dass sie Mobbing am Arbeitsplatz beobachtet haben. Im Juli 2014 wurde die Umfrage aktualisiert und die Umfrage ergab, dass die Zahl der gemeldeten Fälle von Mobbing in den letzten vier Jahren um fast 14% gestiegen war und dass 6% der Befragten täglich gemobbt wurden (INMO, 2014). Eine nationale Umfrage zum Mobbing am Arbeitsplatz (Wirtschafts- und Sozial Untersuchungsinstitut 2007) fand, dass Frauen mehr Mobbing erlebt hatten 11% der Frauen berichteten über Mobbing in den vergangenen sechs Monaten, verglichen mit 6% der Männer). Die höchste Mobbingrate wurde im öffentlichen Sektor in Bildung, öffentlicher Verwaltung, Gesundheits- und Sozialarbeit sowie Verkehr und Kommunikation gefunden. Eine höhere Inzidenz von Mobbing wurde unter ArbeitnehmerInnen mit Gelegenheitsarbeiten (14%) und befristeten Verträgen (9%) im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen mit dauerhaften Beschäftigungen (7,6%) gefunden.

Italien

Eine von FIT-CISL durchgeführte Befragung über Gewalt und Belästigung von Frauen im Verkehrssektor zeigte ein hohes Maß an Gewalt an Frauen in der Branche und malte ein Bild von negativen und sexualisierten Einstellungen gegenüber Frauen in diesem Sektor. Die Umfrageergebnisse, basierend auf 1000 ausgefüllten Fragebögen, bezeugten systematische sexuelle Belästigung und negative Einstellung zu Frauen.

Niederlande

Die Analyse der FRA-Umfrage des niederländischen Instituts für Gleichstellungsfragen und Frauengeschichte, ATRIA (Römkens *et al.*, 2016) stellte fest, dass in den Niederlanden 78% der Befragten sexuelle Belästigung (nicht beschränkt auf den Arbeitsplatz) erlebt hatten (EU Durchschnitt ist 55%). 26% der Befragten waren Opfer von Stalking (EU-Durchschnitt von 18%).

Die niederländische Arbeitsbedingungen Umfrage 2011 (TNO / CBS, 2011) stellte fest, dass 24% der Beschäftigten mindestens einmal einer Form von Gewalt von Seiten Dritter wie Kunden, Studenten und Passagieren ausgesetzt waren und weitere 16% waren Gewalt von Kollegen oder Vorgesetzten am Arbeitsplatz ausgesetzt. Die prominenteste Art von Gewalt von Seiten Dritter ist Einschüchterung (19%), gefolgt von Belästigung und Mobbing (7%), körperlicher Gewalt (6%) und sexueller Einschüchterung (5%). Einschüchterung ist auch die am häufigsten erlebte Art von arbeitsbedingter Gewalt (11%), gefolgt von Belästigung und Mobbing (8%), sexueller Einschüchterung (2%) und körperlicher Gewalt (1%). Fast 9% der befragten weiblichen Angestellten waren in den vergangenen zwölf Monaten ein Opfer von unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit von Kunden. Nur knapp 3% hatten diese Aufmerksamkeit von einem Vorgesetzten oder Kollegen erhalten. MitarbeiterInnen, die Opfer waren, lassen sich häufiger krankschreiben als die sonst durchschnittlichen sieben Tage im Jahr.

Eine Studie über Aggression am Arbeitsplatz hat festgestellt, dass die ArbeitnehmerInnen, die der Gewalt ausgesetzt sind, vermehrt am Arbeitsplatz fehlen, Gesundheitsprobleme haben, unzufriedener sind, weniger Eifer zeigen und ihre Arbeit wechseln wollen.

4% der Lehrer und Schüler in den Sekundarschulen hatten irgendeine Form sexueller Belästigung erlebt. In 2007/2008 meldeten 7% aller Schulen Vorfälle dieser Art an das „Inspectorate“ (Mooij *et al.*, 2008).

Mehr als ein Drittel der Kranken- und Pflegekräfte hatten sexuelle Belästigung schon einmal am Arbeitsplatz erlebt (Rademakers *et al.*, 2008). Bei mehr als der Hälfte der Fälle ging es um Bemerkungen sexueller Natur und ein Drittel war mit physischem Kontakt verbunden. Eine Umfrage von Studenten in der medizinischen Ausbildung, stellte fest, dass 25% der Medizinstudentinnen sexuelle Belästigung erlebt hatten. Drei von zehn Studentinnen berichteten, dass der Vorfall einen negativen Einfluss auf ihre Arbeit hatte

Das Ministerium für soziale Angelegenheiten hat in Zusammenarbeit mit der FNV vor kurzem eine Untersuchung über sexuelle Gewalt in der polnischen Gemeinde durchgeführt. Allerdings ist das Sprechen über sexuelle Gewalt ein Tabu dort und viele Frauen zögerten, über Gewalt zu sprechen. Viele waren in prekärer Arbeit und befürchteten, ihre Arbeit zu verlieren, wenn sie über Gewalt sprechen. FNV ist der Auffassung, dass dies ein Thema ist, das vor allem bei Migrantinnen sehr verborgen bleibt.

Slowenien

Eine Umfrage zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die aus dem Jahr 1999 stammte, stellte fest, dass jede achte Frauen sexuelle Belästigung erlebt hatte. Eine weitere Befragung des Amtes für Chancengleichheit in Partnerschaft mit den Gewerkschaften im Jahr 2007 stellte fest; dass jede dritte Frau ein Opfer von verbaler sexueller Belästigung war und jede sechste Frau ein Opfer von körperlicher sexueller Belästigung (zitiert in Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

Im Januar 2009 wurde auf dem dreigliedrigen Regierungsrat für Arbeitsschutz und Sicherheit im Jahr 2009 eine nationale Umfrage zum Thema Mobbing / Belästigung vorgestellt. Sie zeigte, dass in den vergangenen Monaten 10,4% der Angestellten Opfer von Belästigungen am Arbeitsplatz waren und 18,8% hatten die Belästigung durch Mitarbeitern erlebt.

Eine Doktorarbeit, die von Sonja Robnik durchgeführt wurde, untersuchte Workplace Mobbing unter Lehrern aus einer Geschlechterperspektive. Die Untersuchung, die in Partnerschaft mit der Gewerkschaft für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Slowenien durchgeführt wurde, hatte 700 Lehrer als Zielgruppe, 85% davon waren Frauen. Die Untersuchung ergab, dass 8% der Opfer schwere Formen des Mobbings am Arbeitsplatz erlebt hatten, von denen viele sexualisiert waren.

Spanien

Die Untersuchung des Fraueninstituts (Instituto de la Mujer, 2006), ein unabhängiges Gremium des Ministeriums für Arbeit und Soziales, stellte fest, dass fast 15% der spanischen Frauen im Jahr 2005 von einer oder der anderen Form sexueller Belästigung berichteten. Sexuelle Witze, sowie unangemessene Komplimente und Kommentare waren die häufigste Art von Belästigung. Die Studie basiert auf einer Befragung von 2.007 Frauen im Alter von 16 bis 64 Jahren, die in einem Beschäftigungsverhältnis waren.

Großbritannien

Eine TUC (2016) Umfrage über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von 1.533 Frauen in Großbritannien hat festgestellt, dass mehr als die Hälfte aller Frauen und fast zwei Drittel der Frauen im Alter von 18 bis 24 sagten, sie haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. 32% davon waren unerwünschten sexuellen Witzen ausgesetzt und 28% mussten sich sexuelle Kommentare über ihren Körper oder ihre Kleidung anhören. Fast jeder fünfte Frauen erlebte unerwünschte sexuelle Anmache - und eine von acht wurde gegen ihren Willen intim berührt oder geküsst. Eine von fünf sagte, sie vermied bestimmte Arbeitssituationen als Folge der sexuellen Belästigung, und 15% sagten, sie fühlten sich weniger zuversichtlich am Arbeitsplatz. Eine getrennte TUC-Umfrage der Gewerkschaftsmitglieder stellte fest, dass viele Opfer sexueller Belästigung diese nicht meldete, oder Unterstützung von ihren Gewerkschaftsvertretern anstrebten.

Eine Umfrage in 2016 von der Universitätsgewerkschaft UCU (UCU, 2016) über sexuelle Belästigung von Frauen an der Universität / im College-Sektor, stellte fest, dass von den 1.953 Antworten, 54% berichteten, eine persönliche Erfahrung von irgendeiner Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht zu haben. 57% berichteten über unwillkommene oder abfällige Bemerkungen über ihr Aussehen oder ihre Kleidung; gefolgt von anzüglichen Grinsen und suggestiven Gesten und Bemerkungen (42%); und schliesslich körperlichem Kontakt wie Eindringen in den persönlichen Raum und unerwünschtes Berühren (38%). Die am wenigsten gemeinsamen Formen der sexuellen Belästigung waren offensive Kommentare von Social Media (9%) und sexuelle Übergriffe (2%). 89% sprachen nicht mit Gewerkschaftsvertretern. Sie befürchteten, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen würden oder auch potenzielle Konsequenzen (Vergeltungsmaßnahmen, Berufsstatus oder Beziehungen zu Kollegen). Dies ist von besonderer Bedeutung, da 75% in Organisationen gearbeitet haben, die eine Politik und Verfahren zur sexuellen Belästigung hatten.

Eine NASUWT Umfrage unter Lehrern über Online-Belästigung und Missbrauch im Jahr 2016 hatte ergeben, dass 50% der Befragten sich bewusst waren, dass über ihre Rolle als Lehrer Kommentare in den Sozialen Medien zu finden waren. Viele berichteten auch über die Online-Belästigung von Mädchen durch Jungen in der Schule, einschließlich der Zirkulation von Nacktfotos ohne Zustimmung.

Eine Umfrage des Verbandes der Unterhaltungsgewerkschaften (BECTU, NUJ, Equity, Musikerverband und Schriftstellergilde) (2015) ergab ein erhebliches Mobbing und Belästigung, vor allem weil die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen unter kurzfristigen Verträgen oder auf freiberuflicher Basis arbeiteten - und dass ohne wirklichen gesetzlichen Schutz. Sexuelle Belästigung war die am häufigsten gemeldete Form von Mobbing und Belästigung, wie Druck von einer Person in einer Machtposition, um eine sexuelle Beziehung von einer anderen Person zu erzwingen, körperliche Belästigung, anzügliche Gesten, Kommentare und unerwünschte Anmache.

Eine Befragung über sexuelle Belästigung an öffentlichen Orten, durchgeführt von der Coalition to End Violence against Women (EVAW, 2016) stellte fest, dass 85% der Frauen im Alter von 18-24 Jahren sexuelle Belästigung / unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit an öffentlichen Orten erlebt hatten und 45% unerwünschte sexuelle Erfahrungen, wie Berühren, gemacht haben. Es betrifft besonders Frauen auf dem Weg von und zu der Arbeit und Frauen, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind oder auf schlecht beleuchteten Straßen nach dem Ende einer späten Schicht gehen müssen. Die Umfrage ergab, dass fast die Hälfte bewusste Sicherheitsplanung macht, wenn sie am Abend ausgehen, beispielsweise die Vermeidung von öffentlichen Verkehrsmitteln und die Zahlung für Taxis, früher gegen oder einen anderen Weg nehmen.

B) DATEN ÜBER HÄUSLICHE GEWALT UND HÄUSLICHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Belgien

Im Rahmen der Beteiligung der FGBT an einem Daphne-III-Projekt wurde eine Umfrage von 382 Gewerkschaftsvertretern in der industriellen Reinigung, öffentlichen Dienstleistungen, Metallverarbeitung, Heimhilfe, Chemie und Einzelhandel von der FGBT über häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz (2011) durchgeführt (2009-2011). Dabei kam heraus, dass eine nur Minderheit von Männern, Gewalt als ein Thema für die Bewusstseinsbildung am Arbeitsplatzes betrachteten; dagegen meinten 89% der Frauen allerdings, dass dieses sogenannte private Thema ein Thema des öffentlichen Interesses, der öffentlichen Gesundheit und der Wohlfahrt am Arbeitsplatz werden sollte. 3,30% der Gewerkschaftsvertreter wurden bereits direkt von Opfern um Hilfe oder Information (Reinigungsindustrie und Einzelhandel) gebeten. Innerhalb dieser Sektoren hatten 60% der Gewerkschaftsvertreter Anzeichen für körperlichen oder psychischen Missbrauch erkannt. Allerdings dachten nur 5,72% der Arbeitnehmervertreter, dass Gewerkschaftsvertreter ein Toolkit benötigten, um auf geeignete Hilfsdienste zu verweisen. Lang- und kurzfristige Krankheitsabwesenheiten und spät zur Arbeit kommen waren die am häufigsten zitierten Konsequenzen häuslicher Gewalt, die auf die Bedeutung der Rolle der Gewerkschaftsvertreter verweisen, die mit einem Arbeitgeber verhandeln. Die Umfrage schlug vor, dass es viel mehr Sensibilisierungsmassnahmen geben sollte, die mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden müssen, um sie davon zu überzeugen, dass häusliche Gewalt am Arbeitsplatz eine Gewerkschaftsfrage ist.

Die Untersuchung über die Konsequenzen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz, die von der Lütticher Gruppe „Collectif contre les violences“ durchgeführt wurde, hat den Verlust der Selbstachtung der Opfer hervorgehoben, was es schwierig macht, eine positives Selbst-Bild zu haben und soziale Kontakte zu pflegen, die notwendig für die Arbeit sind. Insbesondere „Erfahrungen mit Gewalt-dominierten Beziehungen, kann dazu führen, dass die betroffenen Personen jede Form von Autorität am Arbeitsplatz ablehnen, oder in einer Hierarchie arbeiten können und werden damit anfällig für Mobbing gemacht.“ COFACE (2011)

Bulgarien

Es gibt keine Daten über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz. Die umfangreichste nationale Studie zur öffentlichen Haltung gegenüber häuslicher Gewalt wurde vom Nationalen Zentrum für öffentliche Meinungsforschung im Jahr 2003 (im Auftrag des Innenministeriums) (OSI, 2007) durchgeführt. Eine Umfrage der bulgarischen NGO „Frauen und Mütter gegen Gewalt“ im Rahmen eines europäischen Projekts zur häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz (Leroy, 2011) stellte fest, dass von den 180 erwachsenen Männern und Frauen, die in 18 verschiedenen bulgarischen Städten interviewt wurden, 40% der Befragten persönlich mit einem Opfer von Gewalt vertraut waren und 62,2% kannten eine Frau, die von einem Familienmitglied psychologisch missbraucht wurde. 5,5% waren oder waren dauernden körperlichem Missbrauch ausgesetzt und 12,5% hatten Belästigung, Demütigung, verbalen Missbrauch erlebt. Die Studie wies auf die Bedeutung der Ergebnisse hin, dass 49,2% der Befragten (vor allem Männer) dachten, dass häusliche Gewalt eine private Angelegenheit wäre, während 50,8% (vor allem Frauen) dachten, es sei eine öffentliche Frage.

Dänemark

Daten aus der dänischen Regierung zeigen, dass schätzungsweise 29.000 Frauen und 10.000 Mann (im Alter zwischen 16 und 74 Jahren) Opfer von Gewalt in intimen Beziehungen in Dänemark jedes Jahr sind. Daten aus dem Jahr 2005 fanden, dass von den 2.000 Frauen, die in Schutzräumen leben (von schätzungsweise 28.000 Frauen, die jedes Jahr missbraucht werden), viele eine Ablehnung vom Arbeitsmarkt riskieren und in Gefahr sind, sozial marginalisiert zu werden, weil sie eine zu schwache Bindung an den Arbeitsmarkt haben. Die Statistiken zeigen, dass missbrauchte Frauen eine höhere Arbeitslosigkeit haben als die allgemeine Bevölkerung. Einer der Gründe dafür ist, dass missbrauchte Frauen oft krank werden. Eine Studie des dänischen Nationalen Rates für Soziale Dienste (2007) stellte fest, dass Opfer häuslicher Gewalt, die arbeiteten, doppelt so viel Abwesenheit hatten; doppelt so viele Frauen waren nicht in der Lage zu arbeiten, hatten Arbeitsplätze gewechselt oder arbeiteten Teilzeit wegen der gesundheitlichen Probleme, die durch den Missbrauch verursacht wurden; Und viermal so viele hatten Konflikte mit ihren Kollegen. Die Studie stellte fest, dass viele Frauen ihre Gewalt am Arbeitsplatz verbergen, gesundheitliche Probleme haben, schlechte Arbeitsqualität erleben und weniger Einfluss am Arbeitsplatz haben und die Beziehungen zu Kollegen belasten.

Ein weiterer Bericht des Nationalen Rates für Soziale Dienste (2009) zeigte, dass für die 83% der Frauen, die in den letzten drei Jahren beschäftigt waren, der Missbrauch ihre Arbeit negativ beeinflusst hatte und es schwierig machte, einen Job zu halten. Fünfunddreißig Prozent der missbrauchten Frauen, die interviewt wurden, erlebten Schwierigkeiten, ihre beruflichen Ziele infolge der Gewalt zu erreichen. Psychologische und soziale Probleme, die sich aus dem Missbrauch ergeben, beeinflussten ihre Teilnahme und ihren Beitrag am Arbeitsplatz. Viele konnten nicht arbeiten und mussten sich krankschreiben lassen. 35% der Frauen erlebten Schwierigkeiten, ihre Arbeitsaufgaben als Folge der Gewalt zu beenden und erlebten Konzentrationsverlust, Müdigkeit, Depression, Reizbarkeit, posttraumatische Belastungsstörungen, Paranoia und Angst. Diese Faktoren führten zu einem Verlust an Produktivität, Demotivierung von Kollegen und Dritten, einer höheren Rate von Fehlzeiten, die das Risiko erhöhten, dass das Opfer aufhört zu arbeiten. Bei 77% der Frauen, die in den letzten drei Jahren gearbeitet hatten, dehnte der Täter seinen Missbrauch auf ihre Arbeitssituation aus, indem er beispielsweise ihre Arbeit in Frage stellte, die Kontrolle über Lohn und Gehaltszahlungen übernahm und die Belästigung, den Missbrauch und die Bedrohungen persönlich oder telefonisch am Arbeitsplatz fortsetzte. 55% waren besorgt darüber, was ihre Kollegen denken.

Frankreich	Es gibt sehr wenige Umfragen über die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz. Eine Umfrage des Innenministeriums (2014) stellte fest, dass mehr als 223 000 Frauen (1%) jedes Jahr Opfer häuslicher Gewalt sind, die von ihren Partnern begangen wird (Leroy, 2011). Sie stellte auch fest, dass 83% der Angestellten, die Opfer häuslicher Gewalt waren, erklärten, dass es negative Auswirkungen auf ihre berufliche Situation und ihre Fähigkeit hatte, weiterhin ihren Arbeitsplatz zu halten. Daten aus dem EU-Daphne-Projekt „Unternehmen gegen Geschlechtergewalt“ (CARVE) zeigen folgendes: 83% der Opfer von Aggressionen eines Mitarbeiters sind negativ von der Gewalt beeinträchtigt und haben Schwierigkeiten, ihre Arbeit zu behalten. 75% der Täter hatten Schwierigkeiten sich zu konzentrieren und 19% produzierten einen Unfall am Arbeitsplatz. (CARVE, 2016b).
Deutschland	Es gibt nur begrenzte Daten über häusliche Gewalt in Deutschland. Die Ergebnisse der 2014-FRA-Umfrage ergab, dass in Deutschland eine von drei Frauen seit dem Alter von 15 Jahren körperliche und / oder sexuelle Gewalt erlebt hat und 38% der Menschen in Deutschland sagten, sie kennen eine Frau in ihrem Freundeskreis und ihrer Familie, die Opfer von häuslicher Gewalt ist.
Irland	Im Jahr 2014 nahm die ICTU an einer Umfrage über die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz (zusammen mit britischen Gewerkschaften aus England, Schottland und Wales) teil. In beiden Jurisdiktionen (Republik Irland und Nordirland) gab es fast 2000 Antworten auf die Umfrage, die ergab, dass ein Drittel der Befragten häusliche Gewalt erlebt hatten; Fast 20% wussten jemanden in Beschäftigung, der häusliche Gewalt erlebt hatte; Fast alle Befragten (94%) sagten, sie hätten gedacht, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf das Arbeitsleben der Mitarbeiter haben kann. Die Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz manifestierten sich in Bedrohungen (70,2%), Körperverletzungen oder Zwang (66,5%), Ablehnung der Kinderbetreuung; die Partnerin zu hindern, zur Arbeit zu gehen (28,7%), der Partner versteckte die Autoschlüssel (26,1%), der Partner versteckte oder stahl persönliche Dokumente (16, 5%).Fast 90% sagten, dass sie am Arbeitsplatz durch Telefonate oder E-Mails belästigt wurden. Die Umfrage wurde auf einem Seminar in Belfast im November 2014 (ICTU, 2014) gestartet.
Italien	Es gab wenig oder keine Datenerhebung oder Untersuchungen über häusliche Gewalt am Arbeitsplatz, obwohl nationale Daten und FRA (2014) ein hohes Maß an häuslicher Gewalt in Italien aufzeigen. In 2015 berichtete das italienische National Institute of Statistics, dass fast 1 von 3 Frauen in Italien physische und / oder sexuelle Gewalt erlebt haben. Der Prozentsatz der Frauen im Alter von 16-70 Jahren, die Opfer irgendeiner Form von Gewalt sind, beträgt 31% (20% körperliche Gewalt und 21% sexuell).
Niederlande	Die FRA-Studie ergab, dass 41% der Befragten aus den Niederlanden an einem gewissen Punkt in ihrem Leben ein Opfer körperlicher Gewalt wurden. Dies ist höher als der EU-Durchschnitt von 31%. 22% aller niederländischen Frauen sagten, dass die körperliche Gewalt, die sie erlebt haben, von einem Partner oder Ex-Partner verübt wurde. Etwa die Hälfte der Opfer von Gewalt von ihrem derzeitigen Partner haben mehr als einen heftigen Zwischenfall von Gewalt erlebt, und etwa zwei Drittel der Opfer eines Ex-Partners haben wiederholte Gewalt erlebt. Fast ein Drittel derer, die diese Gewalt erleben, haben gesehen, dass ihr Leben sich drastisch verändert hat. 80% der Taten werden von Männern begangen. Die FRA-Daten entsprechen den Ergebnissen der ersten holländischen Studie, die 1992 über die Prävalenz der intimen Partnergewalt durchgeführt wurde, wo eine von fünf Frauen (20,8%) berichtete, dass sie von einem Partner oder Ex-Partner körperliche Gewalt erlebt hatten. In einer neueren niederländischen Studie, die 2010 veröffentlicht wurde, berichteten über 11% der befragten Frauen, dass sie in den vergangenen fünf Jahren von einem Partner oder Ex-Partner das Opfer von „offensichtlicher häuslicher Gewalt“ geworden sind. (Van der Veen & Bogaerts, 2010).
Slowenien	Im Jahr 2010 wurde eine nationale Umfrage über die Prävalenz der häuslichen Gewalt „Extent and Responsiveness to Violence in the Domestic Sphere and in Partnerships“ durchgeführt (kofinanziert vom Amt für Chancengleichheit, dem Ministerium für Inneres / Polizei und der slowenischen Forschungsagentur) (Leskošek, Urek & Zaviršek, 2010). Die Umfrage ergab, dass jede zweite Frau (56,6%) seit dem 15. Lebensjahr eine Form von Gewalt erlebt hatte. Die häufigste Form der Gewalt war psychische Gewalt (49,3%), gefolgt von physischer (23%) und Gewalt bezogen auf Besitz (14,1%), Einschränkung der Bewegungsfreiheit (13,9%) und sexuelle Gewalt (6,5%). Die Umfrage ergab, dass die Opfer höheren Stress, Angst, Verdauungsstörungen, Appetitlosigkeit, Magenprobleme, Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Konzentrationsschwierigkeiten haben. Die Umfrage berichtete über einige Aspekte der Auswirkungen der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz, basierend auf Informationen, die von den Befragten gegeben wurden, wie psychologische und körperliche Gewalt sich auf den Arbeitsplatz ausgewirkt haben, zum Beispiel Beschränkungen der Freizügigkeit, Stalking von Partnern am Arbeitsplatz und/oder eine ständige Überwachung der Opfer. Einige Opfer berichteten, dass sie Beziehungen am Arbeitsplatz vermieden hätten und die Mehrheit den Arbeitskollegen nichts erzählte haben.

Spanien

Zwischen dem 1. Januar 2003 und dem 31. Dezember 2012 wurden 658 Frauen von einem Partner oder Ex-Partner getötet. Das waren weniger als in den Jahren zuvor. Umfragen, die 1999, 2002 und 2006 vom Fraueninstitut und im Jahr 2011 von der Regierungsdelegation gegen geschlechtsspezifische Gewalt durchgeführt wurden, zeigten in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Forschungszentrum, dass die Zahl der Frauen, die sich von ihrem Ex-Partner / Ex- Ehepartner misshandelt fühlten, sich verdoppelt hat. Sie stieg von 3,6% im Jahr 2006 auf 7,2% im Jahr 2011. Die Erhebungen haben konsequent gezeigt, dass häusliche Gewalt die Gesundheit von Frauen und das Wohlbefinden erheblich beeinträchtigt (Anfälligkeit für Infektionen und Erkältungen, schlechter Schlaf, Angst, geringes Selbstwertgefühl und Vertrauen).

Großbritannien

20% der Opfer häuslicher Gewalt hatten sich im vergangenen Jahr einen Monat oder mehr krankgeschrieben lassen auf Grund der Folgen des häuslichen Missbrauchs und 56% der missbrauchten Frauen kam mindestens fünf Mal im Monat zu spät zur Arbeit und 53% hatten mindestens drei Arbeitstage verpasst (Crown Prosecution Service, 2015, Home Office, 2009). Mehr als eins von zehn Opfern häuslicher Gewalt entscheidet sich mit einem Manager oder Kollegen darüber zu reden. (Refuge, 2010). Eine TUC-Umfrage ergab, dass von den 3.449 Befragten 41,6% eine Erfahrung mit häuslicher Gewalt hatten (TUC, 2014).

- ▶ 40% erklärten, dass häusliche Gewalt ihre Fähigkeit zur Arbeit beeinträchtigt und fast drei Viertel von diesen erklärten, dass dies auf Körperverletzung oder Einsperren zurückzuführen sei; Ein anderes Viertel sagte, dass es wegen der Autoschlüssel oder des Geldes für den öffentlichen Verkehr war, die von dem Täter verborgen oder gestohlen wurden.
- ▶ Mehr als zehn von Opfern, die häusliche Gewalt erfahren hatten, berichteten, dass die Gewalt am Arbeitsplatz fortgesetzt wurde. 81% gaben an, dass es sich dabei um belästigende oder missbräuchliche E-Mails oder Telefonanrufe handelte. Viele erfuhren den Missbrauch direkt am Arbeitsplatz; der Täter tauchte dort auf oder wartete vor der Arbeit auf sie.
- ▶ Weniger als eine von drei Frauen die häusliche Gewalt erlebt haben, sprach darüber zu jemandem am Arbeitsplatz und weniger als 10% sprachen mit ihrem Gewerkschaftsvertreter. Ein weiteres Drittel sagte, dass sie glaubten, dass ihre Kollegen über den Missbrauch Bescheid wüssten, obwohl sie es niemandem gesagt hatten. Angst, Schande und Frage der Privatsphäre waren Gründe dafür, dass sie sich nicht offenbarten.
- ▶ Für die, die jemanden über den Missbrauch erzählt hatten, hatte sich nichts wirklich verändert - 4%, die es jemandem am Arbeitsplatz erzählt hatten, sagten, dass es die Sache noch schlimmer gemacht hätte.

ANHANG 3: BEISPIELE VON TARIFVERTRÄGEN UND ARBEITSPLATZMASSNAHMEN

In diesem Anhang werden Beispiele von Vereinbarungen, Klauseln und Arbeitsplatzmassnahmen aus den elf Länderfallstudien in Bezug auf: a) geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und b) häusliche Gewalt am Arbeitsplatz gegeben.

A) VEREINBARUNGEN, KLAUSELN UND ARBEITSPLATZMASSNAHMEN ZUR GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Bulgarien: Verkehr Zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz haben sich die Verkehrsgewerkschaft, die FTTUB und die kommunalen Behörden auf vier Abkommen geeinigt: Sofia (2009), Varna (2015), Burgas (2015) und Gabrovo (2015).

Bulgarien: Verkehr Ein spezielles Kapitel zum Thema „Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz und Gleichstellung der Geschlechter“ wurde von der FTTUB im Rahmen des Regionalverkehrs TV 2010-2012 mit gemeinsamen Aktionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Verhütung von Gewalt und einem Nulltoleranzansatz ausgehandelt. Die entsprechenden Klauseln besagen:

- ▶ Der Arbeitgeber hat zusammen mit den Gewerkschaften wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um jegliche Form von physischem und psychosozialen Missbrauch zu verhindern und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die dazu beitragen, ArbeiterInnen vor chronischem Stress, körperlicher und geistiger Behinderung am Arbeitsplatz zu schützen;
- ▶ Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter, der Zugang zur Ausbildung und die berufliche Entwicklung gewährleistet ist;
- ▶ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Politik der Null-Toleranz gegen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz in ihren verschiedenen Manifestationen - körperlich, geistig und sexuell;
- ▶ Die Parteien entwickeln Ausbildungspläne, um das Bewusstsein für Führungskräfte und Mitarbeiter zu sensibilisieren, um Anzeichen von Missbrauch und Gewalt am Arbeitsplatz zu identifizieren und präventive oder korrigierende Maßnahmen einzuleiten. Diese Maßnahmen sollten auch auf Gewalt von Seiten Dritter angewendet werden.
- ▶ Der Arbeitgeber entwickelt Verfahren, die bei Mobbing oder Gewalt zu beachten sind und Folgendes enthalten müssen: (1) Sofortige und faire interne Untersuchung; (2) Statistiken; (3) Rückmeldung; (4) Angemessene Disziplinarmaßnahmen gegen die Täter, wenn die Opfer am gleichen Ort arbeiten; (5) Unterstützung für das Opfer und ggf. psychologische Hilfe beim Wiedereingliederungsprozess;
- ▶ Der Arbeitgeber kann beschließen, eine angemessene Behandlung der verletzten Mitarbeiterin zu gewährleisten.

Bulgarien: Verkehr TV zwischen FTTUB und der bulgarischen Bahn über Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz, unterzeichnet am 7. März 2012.

Bulgarien: Verkehr TV zwischen FTTUB und Sofia Flughafen zu Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz, unterzeichnet am 25. November 2012.

Bulgarien: Bildungssektor Der Bildungssektor TV von 2012 forderte Maßnahmen zu den Krankheitsraten von Lehrkräften und Schülern und deren Einflussfaktoren (Artikel 6).

Bulgarien: Metallsektor Sektorkollektiv im Metallsektor (CITUB, PODKREPA und der Gewerkschaftsbund in der Metallindustrie), 16. April 2015. Kapitel 9 Soziale Zusammenarbeit: Die Parteien haben vereinbart, zusammenzuarbeiten, um bei der Umsetzung der Arbeitsrechte und -Pflichten in den Unternehmen aus dem Sektor keine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zuzulassen (Artikel 40 Absatz 3). Die Parteien haben sich darauf geeinigt, sich zu konsultieren und mit gemeinsamen Initiativen im Bereich der Betreuung und Unterstützung für die am stärksten gefährdeten ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen tätig zu werden. (Art.42(4)).

Bulgarien: Energiesektor Sektoraler TV mit der nationalen Föderation der Energiearbeiter, 2013. Maßnahmen gegen moralischen und körperlichen Missbrauch einer Arbeitnehmerin zu ergreifen, die ihre/seine Aufgaben am Arbeitsplatz wahrnimmt. Erhöhung der Gesundheitskultur und der beruflichen Einstellung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Bulgarien: Postsektor	<p>Bulgarischen Post TV, 2014-2016. Kapitel 7 Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Art.85, Abs. 1: Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz in all deren verschiedenen Manifestationen, physisch-psychologisch und sexuell. Art. 87 Abs. 2: Die Gewerkschaften und ihre Zweigniederlassungen können 1) im Namen der Personen, deren Rechte verletzt worden sind, beanspruchen, 2) als interessierte Partei in einem offenen Verfahren bei bereits anhängigen Anhörungen tätig zu werden 3) Nach Anspruch 7 (1) des Antidiskriminierungsgesetzes im Falle einer Diskriminierung, wenn Rechte verletzt wurden.</p>
Bulgarien: Bergbau von Mineralressourcen	<p>Sektoraler TV im Bergbau von Mineralien, 2015. Die Parteien dieses Vertrages überwachen jede Manifestation der Diskriminierung, die sich mündlich oder auf andere Weise ausdrückt, die auf eine Verletzung der Würde einer Person oder auf die Schaffung eines feindlichen oder gefährlichen Arbeitsumfelds sowie auf andere Indikatoren hindeutet oder resultiert Nach Artikel 4 Absatz 1 des Antidiskriminierungsgesetzes (Artikel 9 der TV).</p>
Bulgarien: Brauereien	<p>Sektoraler TV für Brauereien, 27. August 2015. Art. 34 (1): Die Parteien haben sich darauf geeinigt, dass der Arbeitgeber die Qualität der Arbeit für alle ArbeitnehmerInnen im Unternehmen sicherstellen muss und die Gesellschaft die erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um jegliche Form von Diskriminierung zu vermeiden.</p>
Bulgarien: Gesund- heitswesen	<p>Die Föderation der Gesundheitsdienst-Gewerkschaften und die CITUB verabschiedeten erstmals Klauseln über Gewalt am Arbeitsplatz im Jahr 2004, einschließlich der Verhütung von Gewalt und der Einführung einer besseren Sicherheit in öffentlichen Räumen, um Gewalt von Seiten Dritter zu reduzieren. Klauseln über Gewalt und Belästigung wurden in die Vereinbarungen von 2006, 2008, 2010 und 2014 aufgenommen (unter Teil III des sektoralen TV in Bezug auf „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“) und beinhalten Präventivmaßnahmen, die gemeinsam zwischen den Arbeitgebern und Gewerkschaften erarbeitet werden sollen und die Gründung von Arbeitsbedingungsausschüssen zur Untersuchung und Behandlung von Beschwerden. Der sektorale TV im Gesundheitswesen für 2014 besagt, dass der Arbeitgeber gemeinsam mit den Gewerkschaften effiziente Maßnahmen zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung (direkt oder indirekt) oder physischer oder psychosozialer Belästigung durchführen muss und Arbeitsbedingungen sicherstellen muss, die die ArbeitnehmerInnen vor chronischem Stress, physischen und psychischen Schäden am Arbeitsplatz schützen. (Kapitel 8). Ein sektoraler TV im Gesundheitswesen zwischen der bulgarischen nationalen Krankenversicherung, der Beamten-gewerkschaft und der Föderation der Gesundheitspflege-Gewerkschaften vom 14. Mai 2015. Es heißt, dass der Arbeitgeber die Würde und die Ehre der ArbeitnehmerInnen während der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben im Rahmen des Arbeitsvertrages schützen muss (Art. 12 Abs 5). Der Arbeitgeber hat alle gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zu treffen - einschließlich des gesetzlichen Schutzes gegen moralische oder körperliche Verletzung der ArbeitnehmerInnen während der Erfüllung von Arbeitsaufgaben wie im Arbeitsvertrag vorgesehen (Art. 6).</p>
Bulgarien: Entwurf einer Rahmenver- einbarung	<p>Entwurf einer Rahmenvereinbarung über Gewalt und Belästigung und Stress am Arbeitsplatz (Umsetzung der beiden europäischen Rahmenvereinbarungen von 2007 und 2004), die von CITUB-Experten (in Zusammenarbeit mit PODKEREPA) erstellt wurden. Die Arbeitgeber haben sich geweigert, die Vereinbarung zu unterzeichnen.</p>
Dänemark: Nationales Abkommen	<p>Nationale Vereinbarung, die von der dänischen Arbeitsfeldbehörde, dem Arbeitgeberverband und dem LO-Gewerkschaftsbund, 2001, unterzeichnet wurde, sieht vor, dass lokale Vereinbarungen zur Bekämpfung von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet werden müssen. Die Vereinbarung führte zur Verabschiedung von Leitlinien durch die Regierung und einer Änderung des Absatzes der Beschäftigungsverordnung des Ministeriums für Arbeit, die bestätigt, dass: „Die Arbeit nicht das Risiko für eine körperliche oder geistige Verschlechterung der Gesundheit durch Mobbing / Belästigung einschließlich sexueller Belästigung ein soll „Die Vereinbarung hat zu einer Vielzahl von lokalen Vereinbarungen geführt (vor allem auf Unternehmensebene und in Gemeinden / Regionen).</p>
Dänemark: Staatssektor	<p>Jahres 2008 haben die Parteien des Abkommens (staatliche Arbeitgeberbehörde und der Bund der dänischen staatlichen Arbeitnehmerorganisationen) vereinbart, eine neue Klausel über Belästigung und Gewalt zu übernehmen: „Der Kooperationsausschuss legt die Richtlinien fest, die ein Arbeitsumfeld sicherstellen, in dem die MitarbeiterInnen nicht dem Mobbing, (sexueller) Belästigung oder Gewalt von Kollegen, Management oder Dritten ausgesetzt sind. Der Kooperationsausschuss muss kontinuierlich beaufsichtigen, dass die Leitlinien ihren Zweck erfüllen.“ (Artikel 5(10))</p>

Dänemark: Regional- und Kommunalbereich	General TV für den dänischen Regional- und Kommunalsektor, 2008, setzt sich mit der Verhütung, Identifizierung und Bewältigung von Belästigung und Gewalt auseinander und beinhaltet sexuelle Belästigung und Gewalt von Seiten Dritter am Arbeitsplatz. Die Vereinbarung, die von den beiden Arbeitgeberverbänden (Kommunalverwaltungen Dänemark und dänische Regionen) und der dänischen Vereinigung der lokalen Regierungsangestellten unterzeichnet wurde (das gemeinsame Verhandlungsgremium für 46 Gewerkschaften, die die in den Gemeinden und Regionen beschäftigten Mitglieder vertreten), legt fest, dass kommunale und regionale Arbeitsplätze, durch Mitbestimmungsausschüsse in jeder Region / Gemeinde, bis zum 1. April 2010 Leitlinien zur Verhütung von Belästigung und Gewalt vorlegen müssen.
Dänemark: Kom- munalverwaltung	Die von den Arbeitgebern und der dänischen Vereinigung der Kommunalverwaltungsorganisationen unterzeichneten Vereinbarung, die am 1. April 2015 unterzeichnet wurde, hat DKK 2 Mio. (€ 270.000) zur Finanzierung einer Studie über die psychosoziale Arbeitsumgebung in diesem Sektor zur Verfügung gestellt.
Dänemark: Post Dänemark	Die im Jahr 2013 mit „Füll- und Südjtland“ vereinbarte Politik zu «Mobbing, Belästigung und Gewalt» legt die Absicht des Unternehmens fest, das belästigendes und anstößiges Verhalten im Rahmen einer gesunden Arbeitsumgebung zu verhindern und zu ändern ist. Unterstützung für MitarbeiterInnen, die von Mobbing, Belästigung oder Gewalt betroffen sein können, unabhängig davon, ob sie Opfer oder Zuschauer sind, einschließlich Belästigung, die außerhalb des Arbeitsplatzes stattfindet, oder elektronische Formen der Belästigung über Soziale Medien wie Facebook, usw..
Frankreich: Nationales TV	Nationale TV „über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ am 26. März 2010 unterzeichnet, um die Europäische Rahmenvereinbarung 2007 umzusetzen. Die Regierung hat die Vereinbarung mit einer Ministerialentscheidung am 23. Juli 2010 verlängert. Die Vereinbarung lädt Gewerkschaften und Unternehmen dazu ein, „die Vereinbarung auf der Ebene des Unternehmens zu verabschieden, um klar zu machen, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert wird und konkrete und angemessene Maßnahmen zur Prävention und Reaktion vorgesehen sind«. Es enthält eine Liste von Posten, die auf der Unternehmensebene behandelt werden sollten.
Frankreich: BNP PARIBAS	Vereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zwischen BNP PARIBAS und der Bankengewerkschaft SNB / CFE-CGC (1. Juli 2014) beinhaltet Definitionen, Prävention, Rollen verschiedener Akteure, Sensibilisierung und Schulung, Verfahren zur Identifizierung von Belästigung und Beschwerden und Einrichtung eines nationalen vertraulichen Ausschusses und Maßnahmen zum Schutz von Opfern und Zeugen.
Frankreich: SAFRAN	SAFRAN (Luft- und Raumfahrt, Verteidigung, Sicherheit) TV verabschiedet im Juni 2013 über „Verhütung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ definiert Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz; identifiziert die zu ergreifenden Maßnahmen, um Prävention, Schutz, psychologische und physische Integrität zu gewährleisten und um zu identifizieren, alarmieren und die Opfer vor weiteren Belästigungen, Sanktionen zu schützen sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zur Anwendung zu bringen..
Frankreich: La Poste	LA POSTE TV über „berufliche Gleichheit“, unterzeichnet von allen Gewerkschaften am 3. Juli 2015 enthält ein Kapitel über „Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt von Klienten und häuslicher Gewalt«. Es deckt die Verhinderung von moralischer und sexueller Belästigung ab und La Poste verpflichtet sich zu informieren und zu kommunizieren, um Belästigung zu verhindern. La Poste bezahlt Anwaltsgebühren und behält sich das Recht vor, eine Forderung gegen den Kunden zu erheben.
Frankreich: L'Udes	L'UDES (Sozial- und Solidaritätsökonomie) mit zwölf Filialen, schloss im November 2015 eine TV für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Artikel 9 befasst sich mit der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Gewalt. Er definiert die Konzepte und unterstreicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, sexuelle Belästigung zu verhindern; E besteht auf einem besonderen Artikel, der in die Regeln des Unternehmens über den Kampf gegen den Sexismus eingefügt werden soll; Und er sieht ein Verfahren für den Umgang mit interner und externer Gewalt am Arbeitsplatz vor.
Frankreich: Öffentlicher Sektor	Der französische öffentliche Sektor hat am 8. März 2013 den ersten TV zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz verabschiedet. Kapitel 4 der Vereinbarung befasst sich mit der Verpflichtung, alle Arten von geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz sowie häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Unter der Definition der Konzepte, der gesetzlichen Verpflichtungen und Sanktionen sieht der TV Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit dem Schwerpunkt auf die Besonderheit der geschlechtsspezifischen Gewalt für alle neuen Beamten und Führungskräfte vor. Er unterstreicht die Bedeutung der Rolle des CHSCT-Komitees, um Gewalt zu erkennen und zu verhindern.

Frankreich: Carrefour	Ein im Mai 2009 unterzeichnetes Gesundheits- und Sicherheitsabkommen legt besonderes Gewicht auf den Kampf gegen moralische und sexuelle Belästigung, einschließlich psychologischer und für die Unterstützung der Opfer von Aggression und Gewalt von Seiten der Kunden. Das globale Rahmenabkommen zwischen UNI und Carrefour (2015) „Für die Förderung des sozialen Dialogs und der Vielfalt und der Achtung der Grundrechte“ hat das Ziel, den sozialen Dialog, die Vielfalt und die Achtung der Grundrechte am Arbeitsplatz zu fördern.
Deutschland: Volkswagen AG	Die Volkswagen AG (592 600 Mitarbeiter, Automobil- und Logistikindustrie) begann 1996 mit einem Betriebsvertrag, der eine Initiative des Betriebsrats war, um jede Art von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung zu verhindern und darüber zu informieren. Die Vereinbarung heißt „Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz“ / kollegiale Arbeit am Arbeitsplatz.
Deutschland: Deutsche Telekom	Sexuelle Belästigung und Gewalt als Teil einer Unternehmensrichtlinie mit dem Titel „Politik zur persönlichen Sicherheit“, die jeden Mitarbeiter berechtigt, einen Arbeitsplatz frei von körperlicher und psychischer Gewalt und eines „furchtfreien“ Arbeitsumfelds zu haben. Es zielt darauf ab, das Bewusstsein zu wecken und Schulungsworkshops für Führungskräfte durchzuführen, darunter ausgebildete und nominierte „Belästigungsmanager“, die den MitarbeiterInnen und den Opfern Beratung, Orientierung und Unterstützung geben. Eine Arbeitsgruppe zum „Belästigungsmanagement“ trifft sich regelmäßig und berät und überwacht die Belästigungsmanager.
Deutschland: Charité - Universitätsklinik Berlin	Charité - Universitätsklinik Berlin hat eine Arbeitsplatzpolitik in Form einer „Richtlinie“ zur Prävention und Behandlung von sexueller Belästigung an der Charité entworfen. Diese Richtlinie deckt in ihrem Umfang Mitarbeiter und Studenten der Charité ab und wurde vom Vorstand im Sommer 2016 angenommen. Teilnehmende Gewerkschaften haben zu der Ausarbeitung der Richtlinie intensiv beigetragen.
Deutsche Bahn AG	Gesellschaftsvertrag der Deutschen Bahn AG vom Januar 2016 „zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor (sexueller) Belästigung und Diskriminierung“. Er umfasst die gesetzlichen Verpflichtungen des ADG (Berufungsverfahren, Sanktionen), Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter, externe Hilfslinien für das Personal, Maßnahmen zur Befähigung und Ausbildung von weiblichen Mitarbeitern, einschließlich der Ausbildung zur Selbstverteidigung gegen körperliche und sexuelle Gewalt, die von den Klienten begangen wird.
Irland: Politik des öffentlichen Dienstes	Im Beamtendienst wurde 1999 eine „Anti-Mobbing-, Belästigungs- und Sexual-Belästigungspolitik - eine positive Arbeitsumwelt“ ausgehandelt und war die erste Politik ihrer Art im öffentlichen Dienst in Irland. Sie verpflichtete die Arbeitgeber, eine klare, starke, robuste Politik gegen Beschwerden von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung zu machen. Als Ergebnis von Konsultationen und Verhandlungen wurde im Jahr 2015 eine neue Politik „Würde am Arbeitsplatz - eine Anti-Mobbing-, Belästigungs- und Sexual-Belästigungspolitik für den irischen öffentlichen Dienst“ vereinbart, die vier Stufen für Beschwerden vorstellt. Die Politik enthält auch Einzelheiten der Unterstützungen, die den Parteien einer Beschwerde zur Verfügung stehen.
Irland: Gesund- heitspolitik und -verfahren	Eine „Anti-Mobbing-, Belästigungs- und Sexual-Belästigungspolitik und -verfahren“ im irischen Gesundheitsdienst erkennt das Recht aller Mitarbeiterinnen an, mit Würde und Respekt behandelt zu werden, und verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass allen Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung steht und frei ist von allen Formen von Mobbing, sexueller Belästigung und Belästigung. Sie sieht vertrauliche Unterstützungspersonen vor, die beschäftigt und ausgebildet sind, um den Opfern von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung Unterstützung und Information zur Verfügung zu stellen. Die Politik wurde von einer Arbeitsgruppe mit Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften erstellt.
Italien: sektor- übergreifend	Die Nationale Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, 2015, hat das Europäische Rahmenabkommen von 2007 umgesetzt. Unterzeichnet von den drei Konföderationen (CGIL, UIL und CISL) und der Arbeitgeberorganisation (Confindustria) übernahm es die Definitionen und den Text des Europäischen Rahmenabkommens von 2007 und legte fest, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf territorialer Ebene innerhalb von drei Monaten ab Unterzeichnung dieser Erklärung, und wenn notwendig, sich treffen, um Verfahren und geeignete Strukturen zur Unterstützung, einschließlich psychologischer und rechtlicher Beratung für die Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz und Belästigung, auszuarbeiten. In Übereinstimmung mit der Vereinbarung ist der Erklärung eine Vereinbarung beigelegt, die direkt auf Unternehmensebene umgesetzt werden kann.
Italien: Wassersektor	Im Gas- und Wassersektor wurden im Jahr 2010 nationale Vereinbarungen mit sechs Arbeitgeberverbänden geändert und die Rolle der Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen zur Überwachung der Durchführung von Vereinbarungen, einschließlich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung, und der Gewalt am Arbeitsplatz festgelegt.

Italien: Energie- und Benzinsektor	Im Energie- und Ölsektor enthält die nationale Vereinbarung einen Abschnitt über den „Schutz der Menschen- und die Würde der Frauen am Arbeitsplatz“. Sie legt fest, dass „Aktionen gefördert werden, um jegliche Verhaltensweisen zu verhindern, die die Würde der Männer und Frauen am Arbeitsplatz gefährden können. Die Parteien verpflichten sich hierbei zur Umsetzung von Präventions- und Informationspolitiken über Diskriminierung und sexuelle Belästigung, die das Recht sowohl für Männer als auch für Frauen untermauern, in einem sicheren Arbeitsumfeld zu leben, das die menschlichen Beziehungen fördert und gleichzeitig die Würde der Menschen achtet, die ihre Aufgaben ausführen“.
Italien: Gas- und Wassersektor	Die FILCTEM CGIL-, FEMCACISL- und UILTEC-Plattform für die Verhandlungen über die Erneuerung des Gas- und Wasserabkommens (2016-2018) enthält Bestimmungen für Ausbildungspläne zur Verbreitung der Geschlechterkultur und des Respekts mit dem Ziel, Missbrauch und Belästigung gegen Frauen zu verhindern. Und die Möglichkeit für Frauen, die Opfer von Gewalt sind, ihren Urlaub flexibel zu nehmen.
Italien: Elektrischer Sektor	Der Verhandlungsvorschlag von FILCTEM CGIL, CISLReti und UILTEC für die Erneuerung des nationalen Elektrizitätsabkommens (2016-2018) bezieht sich auf Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und sieht vor, dass alle Unternehmen aufgefordert werden, eine öffentliche „Intoleranz“ Anweisung zu unterzeichnen.
Italien: Lebensmittelsektor	Die nationale Vereinbarung vom 5. Februar 2016 zur Verhütung von Diskriminierung (zwischen den Gewerkschaften FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL und 15 Arbeitgeberverbänden der Arbeitgeberorganisation Confindustria) enthält eine „Gemeinsame Erklärung“ auf der Grundlage des nationalen Rahmenabkommens über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Die Vertragsparteien verpflichten sich, „einen nationalen Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigung und Mobbing zu erstellen und abzuschließen“. Die Vereinbarung schließt eine Klausel ein, in der die gesetzlichen Bestimmungen für einen weiteren Zeitraum von drei Monaten Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt festgelegt sind, der zusätzlich zu den drei Monaten in der Gesetzgebung liegt.
Italien: ENEL	Das nationale Abkommen zwischen den Energieverbänden und dem Unternehmen ENEL unter dem Corporate Welfare Abkommen „People Care in ENEL“ umfasst Wohlbefinden und Gesundheit und handelt von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Die nationale Vereinbarung bezieht sich auf „gleiche Würde, um sexuelle Belästigung und Begrenzung der Freiheit zu verhindern; Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ Ein Bericht des ENEL-Ausschusses für Chancengleichheit zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Respekt legt Ziele für die Förderung der Gleichstellung und der Würde am Arbeitsplatz fest, die derzeit im Rahmen des „Politischen Projekts für Vielfalt“ von ENEL erörtert werden.
Italien: Abkommen über die Holzverarbeitung	Abkommen über sexuelle Belästigung in der Holzindustrie, die von den drei Gewerkschaften des Sektors (Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil) und dem Arbeitgeber (FederlegnoArredo) unterzeichnet wurde. Die Gewerkschaften nutzen die Vereinbarung zur Umsetzung von territorialen und betrieblichen Vereinbarungen.
Italien: Verkehrssektor	Die Vereinbarung mit ANAS (die nationale Straßenverwaltungsbehörde) legt eine Verpflichtung zur Verhütung und Behebung von Arbeitsplatzbelastungen durch ein vereinbartes Protokoll fest, das vorsieht, dass das Unternehmen Maßnahmen und Verfahren durchführt, um festzustellen, ob Fälle aufgetreten sind, ob die Vertraulichkeit und Gesundheit der Opfer zu gewährleistet ist sowohl auch andere Unterstützung für die Opfer durch den Ausschuss für Chancengleichheit des Unternehmens.
Italien: Verkehrssektor	Die Vereinbarung mit der ENAV (die nationale Flugsicherungsorganisation) legt den Grundsatz fest, dass die Beschäftigungsverhältnisse in einem geeigneten Umfeld stattfinden müssen, mit Methoden und Bedingungen, um eine gleichberechtigte Würde zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten, Fälle von Belästigung zu identifizieren, Verhalten zu verändern und zu korrigieren, die die Entwicklung von guten Beziehungen am Arbeitsplatz gefährden können.
Italien: Verkehrssektor	Im Frachtsektor hat die Gesellschaft TNT eine Erklärung über die Rechenschaftspflicht (basierend auf dem Europäischen Rahmenabkommen 2007) unterzeichnet, die am 25. Januar 2016 unterzeichnet wurde. Es nutzt die Sprache des Europäischen Rahmenabkommens von 2007, vor allem, dass das Unternehmen „eine unannehmbare Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz für inakzeptabel hält und entsprechende Maßnahmen gegen diejenigen vorsieht, die solche Handlungen begehen“. Es legt fest, dass das Unternehmen ein Arbeitsumfeld fördern wird, in dem die Würde eines jeden auf Grund der Grundsätze der Chancengleichheit respektiert wird.

<p>Italien: Verkehrssektor</p>	<p>Im Luftverkehr unterzeichnete die Airline easyJet eine Vereinbarung am 4. März 2015 über den Schutz der Würde der ArbeitnehmerInnen und die Verhütung sexueller Belästigung. Die Vereinbarung besagt, dass sexuelle Belästigung und Mobbing eine disziplinarische Verletzung ist und dass es illegal ist, Maßnahmen zu sanktionieren, die nicht einfach so aufgetreten sind, um jemanden zu beschädigen oder einen Nutzen am Arbeitsplatz zu ziehen. Fälle von sexueller Belästigung, die dem Unternehmen gemeldet werden, müssen rechtzeitig verfolgt werden, begleitet von unvoreingenommenen und vertraulichen Verfahren.</p>
<p>Italien: Verkehrssektor</p>	<p>Eine am 18. Februar 2015 unterzeichnete Vereinbarung mit Busitalia beruht auf den Grundsätzen, die in der nationalen Vereinbarung festgelegt sind, und die Parteien verpflichten sich, Chancengleichheit und positive Maßnahmen zu ergreifen, um unerwünschte Verhaltensweisen zu verhindern, zu beseitigen und zu sanktionieren, die die Würde der Menschen beeinträchtigen und die als Belästigung definiert werden können, einschließlich sexueller Belästigung (gemäß dem Gesetzesdekret 198/2006). Die Vereinbarung deckt auch andere Formen der Gewalt, einschließlich psychischer Gewalt ab.</p>
<p>Niederlande: Nationale Empfehlung</p>	<p>Das Europäische Autonome Rahmenabkommen 2007 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wurde ins Niederländische übersetzt und ist der im November 2008 von den nationalen Sozialpartnern geschlossenen Durchführungsempfehlung beigefügt. Die „Gemeinsame Empfehlung zur Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ vom 5. November 2008 wurde von den niederländischen Sozialpartnern in der Nationalen Arbeitsstiftung VNO-NCW, MKB-NL, LTO-NL (Arbeitgeberverbände) und FNV, CNV und MHP (Gewerkschaftsorganisationen) unterzeichnetes empfiehlt, dass die Parteien auf Tarifverhandlungen auf Sektor- und Unternehmensebene tätig sind und ernsthafte Maßnahmen ergreifen, um Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen. Es heißt, es liegt im Interesse aller, den gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz zu fördern, da dies zum Erfolg eines Unternehmens und zur Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.</p>
<p>Niederlande: Städtischer Sektor</p>	<p>Die Vereinbarung der Vereinigung der niederländischen Gemeinden (VNG) und der kommunalen Gewerkschaften enthielt einen neuen Abschnitt über Maßnahmen zur Verringerung von Schikanen und Gewalt. Sie sieht die Ernennung eines Belästigungs- und Gewaltkoordinators in den Gemeinden vor, die Annahme von Best Practices und Prozeduren sowie ein Ereignis-Reporting-System. Diese gemeinsame Aktion zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften hat zu einer Verringerung der Zahl der Vorfälle in der lokalen Regierung geführt, wie im Bericht „Aggression and Violence“ angemerkt. Im Jahr 2008 berichteten 52% der MitarbeiterInnen von Zwischenfällen, während im Jahr 2010 die Zahl auf 48% sank.</p>
<p>Niederlande: Öffentlicher Sektor</p>	<p>Im öffentlichen Sektor wurden Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und freiwillige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, wie man mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umgehen kann, einschließlich Prävention und Sensibilisierung. Ein freiwilliger Rahmenvertrag in 2003 führte zu einer Reihe von Arbeitsplatzmassnahmen zu Sicherheit, die Regeln, Prävention, Berichterstattung und Umgang mit Fällen sowie die Betreuung und Unterstützung der Opfer vereinbarten.</p>
<p>Niederlande: Kranken- haussektor</p>	<p>Im Krankenhaussektor empfahl der TV für Krankenhäuser 2009-2011 eine Reihe von Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt, einschließlich einer Risikoanalyse, mit besonderer Aufmerksamkeit auf „Arbeitsdruck, Aggression, körperliche Belastung und Gewalt“. Im Gesundheitssektor haben die Gewerkschaften die Notwendigkeit hervorgehoben, die sexuelle Belästigung von Seiten Dritter (Klienten und Patienten) zu bekämpfen. Der FNV-Gewerkschaftsbeamte, der für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesem Sektor zuständig ist, hat es sich zum Ziel gemacht, das Problem öffentlich zu machen, einschließlich des Schreibens einer Broschüre. Sie ist eine von wenigen Leitfäden, die sich mit sexueller Belästigung auseinandersetzt.</p>
<p>Niederlande: Verkehrssektor</p>	<p>Der Tarifvertrag „Multimodale Vervoer“ (multimodaler Verkehr), 2014-2015 Adressiert sexuelle Belästigung und gibt Empfehlungen wie die Ernennung eines vertraulichen Beraters und die Festlegung eines Beschwerdeverfahrens und Beschwerdeausschusses. Artikel 81: Sexuelle Einschüchterung und Diskriminierung: „Der Arbeitgeber hat eine Politik in seinem Unternehmen durchzuführen, die darauf abzielt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung der von ihm beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu verhindern und zu bekämpfen. In Anhang 18 dieses Abkommens sind Empfehlungen der betroffenen CAO-Parteien, mit deren Hilfe die oben genannte Politik unterstützt werden kann.“ Anhang 18 (in Bezug auf Artikel 81 sexuelle Einschüchterung und Diskriminierung Die CAO-Parteien empfehlen, eine in Artikel 81 genannte Politik zu unterstützen, die darauf abzielt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung in Abstimmung zwischen dem Management und dem Betriebsrat zu verhindern und zu bekämpfen.</p>

Slowenien: Bankensektor	Der TV für den Bankensektor: Die Arbeitgeber und Gewerkschaften im Bankensektor waren die ersten, die eine Vereinbarung unterzeichnet haben, die Klauseln über Belästigung am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Belästigung enthält, die vor der Einführung der Gesetzgebung eingetreten ist. Die Vereinbarung wird von den Gewerkschaften als Best Practice-Abkommen, einschließlich der Arbeitsumgebung und psychosozialen Bedingungen für die Arbeit, Verhinderung von psychischen, physischen und sexuellen Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz, weithin betrachtet; Sie enthält auch konkrete Maßnahmen zum Schutz des Opfers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Verhütung von Diskriminierung, sexueller und sonstiger Belästigung und Mobbing / Mobbing am Arbeitsplatz, in einem allgemeinen Dokument zu regeln und konkrete Präventivmaßnahmen zu ergreifen, und Verfahren, einschließlich des Rechts der Opfer, sich krankzuschreiben zu lassen. Der „Arbeitgeber muss Stellung zu der Position der Gewerkschaft über die vorgeschlagenen allgemeinen Handlungen nehmen oder diese Vorschläge mit der Gewerkschaft besprechen“.
Slowenien: Öffentliche Verwaltung	In 2009 wurde ein Dekret über Maßnahmen zum Schutz der Würde der ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst eingeführt. Arbeitgeber in der staatlichen Verwaltung haben die Pflicht, die Würde am Arbeitsplatz zu schützen, einschließlich des Schutzes der Bediensteten vor Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung. Die Regulierung sieht die Ernennung und Schulung von Arbeitsplatzberatern vor; seit 2009 hat das Büro für Chancengleichheit über 600 Arbeitsplatzberater ausgebildet. Der Leiter jedes öffentlichen Verwaltungsdienstes ist verpflichtet, die Verordnung zu veröffentlichen. Der Berater gibt Auskunft und hilft dem angeblichen Opfer. In der Polizei und in der Armee wurden gute Praktiken eingeführt; dies sind Sektoren, in denen in der Vergangenheit Beschwerden über sexuelle Belästigung gemacht wurden.
Slowenien: Metallsektor	Der TV in der Metallindustrie: In einem früheren TV wurde ein Artikel zur Vermeidung von Mobbing, Gewalt und Demütigung am Arbeitsplatz als Maßnahme zur Schaffung eines arbeitsfreundlichen Umfelds aufgenommen. Allerdings wurde im Jahr 2015 eine neuer TV unterzeichnet und schließt diesen Artikel nicht mehr ein. Stattdessen wurde ein neuer Artikel 36 eingeführt, der besagt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Gewerkschaften mindestens einmal jährlich über die Durchführung der Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung und sexueller und sonstiger Belästigungen am Arbeitsplatz zu informieren.
Slowenien: Gastfreundschaft und Tourismus	Der TV zu Gastfreundschaft und Tourismus: In Artikel 10 Absatz 7 heißt es: „Jeder Arbeitgeber erlässt und setzt die Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdungsrisiken durch Dritte um.“ Es ist eine von wenigen Vereinbarungen, die sich mit Gewalt von Seiten Dritter befassen. In Artikel 10 wird auch festgelegt (Absatz 8): „Arbeitgeber verabschieden und setzen Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz um.“
Slowenien: Nicht- metallproduktion, Extraktions- und Verarbeitungsindustrie	Der TV in der Nicht-Metall-Produktion, Extraktion und Verarbeitenden Industrie: In Artikel 42 heißt es: „Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft sollten darauf abzielen, einen wirksamen Schutz vor Gewalt, Mobbing, Belästigung und anderer Formen psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz zu erreichen, und zu diesem Zweck sollten sie sich ständig informieren, Vorschläge unterbreiten und miteinander über Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung all dieser Risiken entscheiden, die eine Bedrohung für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen darstellen können.“
Slowenien: Elektroindustrie- vertrag	Elektroindustrie TV: Die Vereinbarung in Artikel 5 (a) bestimmt: „Einmal jährlich unterrichtet der Arbeitgeber die Gewerkschaften über die Maßnahmen, um die ArbeitnehmerInnen vor sexuellen und sonstigen Formen von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen und die Gewerkschaften bei der Umsetzung von solchen Maßnahmen zu konsultieren.“
Slowenien: Petrol-Betriebs- vereinbarung	Ein betrieblicher TV zwischen der Ölfirma Petrol und ZSSS (Handelssektor) wurde 2014 unterzeichnet. der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass das Arbeitsumfeld frei von allen Formen sexueller Belästigung oder Mobbing / Mobbing durch den Arbeitgeber, die Aufsichtsbehörde und die Kollegen ist. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen, um die ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung zu schützen oder anderen Formen der Belästigung oder Mobbing / Mobbing am Arbeitsplatz und zum Schutz der personenbezogenen Daten der ArbeitnehmerInnen.
Slowenien: Mercator Arbeits- platzpolitik	Arbeitsplatzpolitik gegen sexuelle und andere Formen der Belästigung und Mobbing / Mobbing am Arbeitsplatz von der Mercator (Supermarktkette) und Mercator Gewerkschaft (ZSSS, Commerce-Sektor) vereinbart. Der TV hat einen Null-Toleranz-Ansatz, klare Verfahren bei der Beschwerde über sexuelle und andere Formen der Belästigung und Unterstützung für die Opfer.
Spanien: Vodafone	Die Vereinbarung zwischen Vodafone und den Gewerkschaften in Spanien zu einem Workplace-Gleichstellungsplan legt Maßnahmen fest, um Gewalt am Arbeitsplatz im Rahmen eines „Protokolls über sexuelle Belästigung und Belästigung für sexuelle Gründe“ anzugehen. Es werden die zusätzlichen Instrumente dargelegt, die das Unternehmen zur Ermittlung von Anzeichen von Belästigung und / oder Diskriminierung unter seinem MitarbeiterInnen, einschließlich einer Feststellungsperiode und Disziplinarmaßnahmen und der Entlassung eines Täters, verwendet.

Spanien: Reinigung	Eine bejahende Klausel, die in dem sektoralen TV für die Reinigung von Gebäuden einbezogen wird, beinhaltet die Nichtdiskriminierung und die Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen, wobei der Schwerpunkt auf den Fortschritten der Frauen in leitenden Positionen liegt, dem Mutterschaftsurlaub und der Kontinuität von Prämien und Lohnerhöhungen sowie auf ein Gleichstellungsmodul und das jährliche Ausbildungsprogramm des Unternehmens und damit die Verhütung von sexueller Belästigung in Gleichstellungspläne einbezogen wird.
Spanien: Paradores de Turismo	Das Belästigungsprotokoll von Paradores de Turismo Gleichstellungsplan, definiert verschiedene Situationen von Gewalt am Arbeitsplatz und detailliert, welche Verhaltensweisen strafbar sind.
Spanien: Telefonica	Die TV von Telefonica Ingeniería de Seguridad sieht die Sanktionierung der Verwendung von elektronischen Geräten, um sexuelle, geschlechtsspezifische oder arbeitsbedingte Belästigung zu verursachen oder anzuregen, vor.
Spanien: Endesa	Der TV der Endesa-Gruppe vom 13. Februar 2014 sieht die Gewalt am Arbeitsplatz als Gesundheits- und Arbeitsumfeldproblem, und hat zum Ziel, das Arbeitsumfeld sicher zu machen, damit die psychologische Gesundheit der ArbeitnehmerInnen nicht gefährdet wird. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Erkennung und Bewertung möglicher psychosozialer Risikofaktoren sowie der Anwendung präventiver und / oder korrigierender Maßnahmen. Opfer sexueller Belästigung haben ein Recht auf bezahlten Urlaub, während sie psychologische Behandlung erhalten oder Gerichtsverfahren folgen. Endesa erweiterte seine Regeln zu sexueller, geschlechtsspezifischer und arbeitsbedingter Belästigung auf alle Mitarbeiter, einschließlich derjenigen, die vorübergehende Verträge durch Arbeitsagenturen und Auftragnehmer haben.
Spanien: Renault España	Der Renault España TV vom 18. April 2013 enthält formale und informelle Prozesse zur Behebung von sexuellen Belästigungsfällen. Während dieser Prozesse wird den ArbeitnehmerInnen, wenn möglich, eine andere Position im Unternehmen angeboten, bis ein Urteil gefällt ist. ArbeitnehmerInnen haben ein Recht auf Unterstützung von einem Personalvertreter oder einer anderen Person im Unternehmen, der sie vertrauen.
UK: Sainsbury's Retail-Arbeitsplatzpolitik	Ein Workplace Equality and Diversity Abkommen mit der Supermarktkette, Sainsbury's Retail, vereinbart am 4. Mai 2011, enthält folgende Regel: „Der Arbeitsplatz sollte frei von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing sein, wo jeder geschätzt und respektiert wird. Das bedeutet, dass wir keine Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Viktimisierung durch Kollegen oder Manager gegen ihre anderen Kollegen, Manager, von Seiten Dritter oder Kunden tolerieren.“
UK: University of Bedfordshire Arbeitsplatz Politik	Die Gleichheits- und Diversitätspolitik der Universität von Bedfordshire, die am 1. Juni 2011 vereinbart wurde, besagt: „Die Universität engagiert sich für die Förderung der Chancengleichheit in all ihren Aktivitäten. Die Hochschule will für die Studierenden und MitarbeiterInnen das volle Potenzial ausschöpfen und ihnen ein Umfeld bieten, das frei von unlauterer und rechtswidriger Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Viktimisierung ist.“
UK: GMB-Vereinbarung mit G4S	GMB verhandelt „Respekt am Arbeitsplatz“ mit der Sicherheitsfirma G4S. Die Politik besagt, dass G4S „verpflichtet ist, Geschäfte mit Integrität zu führen und die Talente von allen zu nutzen, ihnen ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von unlauterer Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Opfer ist“. Die Politik enthält eine detaillierte Erläuterung und klare und detaillierte Definitionen von Mobbing und Belästigung, den Prozessen für die Verfahrensweise bei Belästigung und Mobbing, Schulung von Führungskräften und Vorgesetzten sowie die Erhebung von Daten über Beschwerden nach Geschlecht.
UK: Vereinbarung des Unterhaltungssektors	Eine Vereinbarung zwischen BBC und Gewerkschaften - innerhalb der Föderation der Unterhaltungsgewerkschaften - für eine neue Politik, „The Bullying and Harassment Grievance Policy and Guide“, setzt sich mit Beschwerden von MitarbeiterInnen und Freiberuflern über Mobbing und Belästigung auseinander, und macht Vorschläge zur Verbesserung der Verfahrensweisen bei Beschwerden und sieht die Einbeziehung eines(r) Externer(n) Experte(in) von der anfänglichen Beschwerde bis hin zu einer späteren Beschwerde vor.
Europäisch	2007 Europäische Rahmenvereinbarung zur Verhütung, Bewältigung und Beseitigung von Gewalt am Arbeitsplatz (EGB und europäische Arbeitgeber BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP). In ganz Europa haben die nationalen Sozialpartner neue Vereinbarungen getroffen oder neue Elemente in bestehende TV auf sektoraler oder föderaler Ebene eingefügt sowie gemeinsam vereinbarte Leitlinien und Erklärungen erstellt.
Europäisch	Die Sozialpartner aus den Bereichen Handel, private Sicherheit, Kommunalverwaltung, Gesundheits- und Bildungssektor (EGÖD, UNI EUROPA, EGBE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EUROCOMMERCE, COESS) haben im Juli 2010 Richtlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von Seiten Dritter am Arbeitsplatz vereinbart, zum Beispiel von Kunden, Patienten und Mitgliedern der Öffentlichkeit.

B) BEISPIELE FÜR VEREINBARUNGEN, KLAUSELN UND ARBEITSPLATZMASSNAHMEN GEGEN HÄUSLICHE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Dänemark: Post	Das betriebliche Abkommen mit den Gewerkschaften von 2013 gegen Mobbing und Belästigung umfasst Massnahmen, die Führungskräfte und Mitarbeiter umsetzen können, um eine gesunde Arbeitsumgebung zu fördern, indem sie Gewalt innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes zum Thema machen. Häusliche Gewalt kann das Arbeitsumfeld stark beeinflussen. Der Postsektor unterstützt die Opfer häuslicher Gewalt (Dänemark: Fünen und Südjütland Postgebiet).
Dänemark: SKAT	SKAT (Staatssteuer- und Steuerbehörde) Personalpolitik „Gewalt, Einschüchterung und Belästigung“ wurde geändert, um die Verhütung von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz und die Unterstützung der Opfer nach dem Eingreifen der Gewerkschaft zu umfassen. Gewalt, Bedrohungen und Belästigungen können während oder außerhalb des Arbeitsplatzes auftreten und Mitarbeiter und Führungskräfte spielen bei der Verhütung von Gewalt und Drohungen eine Rolle.
Frankreich: La Poste	Die im Juli 2015 von allen im Unternehmen vertretenen Sozialpartnern unterzeichneten den TV zur Gleichstellung der Geschlechter. Er enthält in Abschnitt VIII ein spezifisches Kapitel über den Schutz vor häuslicher Gewalt und Gewalt am Arbeitsplatz. Es geht um die psychologische und praktische Unterstützung, einschließlich der Wohnungsunterstützung, für die Opfer häuslicher Gewalt.
Frankreich: Carrefour SA Hypermärkte	Artikel 2 des am 18. Mai 2012 unterzeichneten Sozialabkommens von Carrefour über die Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet das Unternehmen dazu, als Teil seiner Corporate Social Responsibility Strategie zu informieren und Mitarbeiter auf häusliche Gewalt zu schulen.
Frankreich: PSA Peugeot Citroën	Gewalt wurde in einer unternehmensweiten Vereinbarung im Jahr 2009 angesprochen, als ein Protokoll zur Verhütung und Bekämpfung der häuslichen Gewalt mit dem ehemaligen Minister für Beschäftigung und soziale Beziehungen unterzeichnet wurde. Die Vereinbarung von 2014 umfasst einen Artikel über die Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt, Ausbildung von Führungskräften und Arbeitnehmern und ermutigt die verschiedenen PSA-Standorte, Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt zu ergreifen. PSA-Gruppe: <i>betriebliche Vereinbarung über die Entwicklung von Arbeitsplätzen für Frauen und gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer und Frauen</i> , Artikel 4 (8).
Frankreich: Orange	Die Vereinbarung über die Gleichstellung der Geschlechter in 2014 umfasst einen Artikel über geschlechtsspezifische Gewalt im Abschnitt „Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance, Gesundheit und Prävention“. Es werden Unterstützungsmassnahmen, einschließlich der Notaufnahme für die Opfer, festgelegt.
Frankreich: Ministerien für Finanzen und Wirtschaft	Die Ministerien für Finanzen und Wirtschaft beziehen sich auf geschlechtsspezifische Gewalt in ihrem Gender-Gleichstellungsplan 2015-2017 und weisen Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz und in der persönlichen Sphäre hin.
Frankreich: Michelin	Eine im Jahr 2016 unterzeichnete Vereinbarung über die „Entwicklung der Vielfalt und der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen“ enthält einen Absatz über häusliche Gewalt und die Bereitstellung von Betreuung und Unterstützung für die Opfer.
Frankreich: RAJA	Danièle Marcovicis RAJA-Stiftung für Frauen des französischen Unternehmens RAJA, ein Verpackungsspezialist, der seit 2014 mit der Frage der häuslichen Gewalt am Arbeitsplatz beschäftigt ist, bemüht sich um Fundraising-, Informations- und Sensibilisierungskampagnen über häusliche Gewalt unter seinen Mitarbeitern.
Deutschland: Arbeitsplatzpolitik	Eine Liste von 16 Arbeitgebern, die Arbeitsplatzmassnahmen anbieten, wird auf der Website zu häuslicher Gewalt von der NGO Terre des Femmes veröffentlicht. Die meisten dieser Arbeitgeber gehörendem öffentlichen Sektor an, sehr oft dem Verwaltungssektor. Der Body Shop, die Wahlbezirke von Charlottenburg / Wilmersdorf und Reinickendorf sowie der Hauptsitz der Krankenkasse Barmer GEK Berlin haben alle Arbeitsplatzmassnahmen zu dieser Problematik.
Deutschland: Gemeinde	Gemeinsam mit dem Personalrat hat der Wahlbezirk von Berlin Reinickendorf im Jahr 2011 eine verbindliche Vereinbarung über das Thema „NO To“ (Nein Zu) häuslicher Gewalt „angenommen.“ Mut, ein vertrauliches Gespräch am Arbeitsplatz zu führen, „mit einer Reihe von begleitenden Maßnahmen zur Gewährleistung des physischen und psychologischen Schutzes der Opfer häuslicher Gewalt.“

Deutschland: Body Shop	Der Body Shop veröffentlichte im Jahr 2012 ein „Modell“ seiner Arbeitsplatzpolitik, in dem festgestellt wird, wie Opfer häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz geschützt und unterstützt werden können. Die Politik umfasst die Ausbildung von Führungskräften und die Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen.
Deutschland: Charité	Es wird ein Entwurf der Arbeitsplatzpolitik erarbeitet, und seit 2010-2012 wurden die MitarbeiterInnen auf häusliche Gewalt und deren Nachweis geschult. Eine benannte Person wurde am Arbeitsplatz zum „Schutz vor Gewalt“ ernannt.
Italien: Transport	Im Verkehrssektor ist das Ziel für alle neuen Vereinbarungen, die drei Monate Urlaubsberechtigung anzubieten. Die Gewerkschaften wollen, dass die Gesetzgebung durchgesetzt wird und die Urlaubsbestimmungen flexibel und stündlich genutzt werden können.
Italien: Elektrischer Sektor	Der elektrische TV enthält derzeit den Hinweis auf Gewalt an Frauen in einem Abschnitt über die Rechte der Frauen. Die Gewerkschaften bemühen sich derzeit darum, die Urlaubsbestimmungen im Gesetz zu verlängern, was zu einer Verhandlungsforderung führte, um die dreimonatigen Urlaubsbestimmungen im Arbeitsgesetz auf sechs Monate zu verlängern.
Italien: FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Nahrungsmittelsektor	Gemeinsame Erklärung zur Diskriminierungsverhütung im Lebensmittelsektor FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL (Gewerkschaften) und 15 Arbeitgeberverbände aus dem Lebensmittelsektor von CONFINDUSTRIA, 5. Februar 2016, legt für die Opfer die bezahlten Urlaubsentgelte fest. Das gilt für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt und bezieht sich 3 bezahlte Monate, die von der Firma gemäß den Rechtsvorschriften zu zahlen sind.
Italien: Chemische Sektor	Im chemischen Sektor wurden mehrere Vereinbarungen über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterzeichnet, zu denen auch eine Urlaubszeit für Opfer häuslicher Gewalt gehört und das Recht, zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu wechseln.
Italien: Nationale Energie- und Wassersektoren	Bei der Vorbereitung des nationalen Energie- und Wassersektorabkommens setzten sich die Gewerkschaften für eine gesetzliche Bestimmung des Beschäftigungsgesetzes von 2016 bezüglich häuslicher Gewalt ein, um die Rechtsvorschriften auf Arbeitsebene durchzusetzen. Die Verhandlungsvorschläge beinhalteten die Bereitstellung von bezahltem Urlaub, um flexibel zu sein und ihn bis zu sechs Monate beantragen zu können. Frauen können Urlaub beantragen, und das bis zu 3 Monaten und wenn nötig bis zu sechs Monaten
Spanien: Gleichstellungsplan	Securitas Seguridad Españas Gleichstellungsplan vom 5. Juli 2016 schließt die Verpflichtung ein, eine Broschüre zu veröffentlichen, die alle gesetzlichen Maßnahmen und Ressourcen für Opfer häuslicher Gewalt enthält.
Spanien: Gleichstellungsplan	Der Iberdrola-Gleichstellungsplan von 2009 bietet Schulungen für ArbeitnehmerInnen im Rahmen von Maßnahmen zur Verhütung häuslicher Gewalt an.
Spanien: Gleichstellungsplan	Emulas Gleichstellungsplan 2014-2016 belohnt den Abschluss einer häuslichen Gewaltausbildung mit Punkten, genauso wie sie Punkte für Berufsausbildungen geben, die für interne Förderprozesse berücksichtigt werden.
Spanien: El Corte Gleichstellungsplan	El Corte Inglés Gleichstellungsplan, vom 6. August 2015, bietet 4 Tage bezahlten Urlaub an pro Jahr für häusliche Gewaltopfer, wenn sie umziehen müssen oder junge oder behinderte Kinder in ihrer Obhut haben. Der Plan sieht vor, dass alle Abwesenheit, die durch häusliche Gewalt verursacht wird, in vollem Umfang vergütet wird und bietet auch die Möglichkeit, Bonusgeld Opfern häuslicher Gewalt im Voraus zu zahlen.
Spanien: Gleichstellungsplan	Aqualias 2009 Geschlechtergleichstellungsplan besagt, dass häusliche Gewaltopfer ihre Urlaubszeit zu jeder Zeit im Jahr variieren können, vorausgesetzt, es gibt einen berechtigten und akkreditierten Grund.
Spanien: Gleichstellungsplan	Leroy Merlins Gleichstellungsplan baut auf den Bestimmungen des Gesetzes auf, indem er den Zeitraum der Arbeitsumstrukturierung verlängert, der es einem Opfer ermöglicht, zwischen der Rückkehr in ihre ursprüngliche Position und dem Fortsetzen ihrer gegenwärtigen Position zu wählen.
Spanien: Gleichstellungsplan	Der Arbeitsplatz Gleichstellungsplan zwischen Vodafone und Gewerkschaften legt Maßnahmen fest, um Gewalt am Arbeitsplatz anzugehen und enthält Bestimmungen, um den Opfern häuslicher Gewalt Urlaub zu ermöglichen und sie zu unterstützen.
Spanien: TV mit Grupo Zena	Dier TV vom 3. März 2016 mit Grupo Zena, bezahlt den Opfern Arztbesuche oder die Behandlung, wenn soziale Dienste oder der Gesundheitsdienst dies für notwendig erachten.

Spanien: TV LIDL	Der 2016 TV von LIDL-Supermärkten bietet Urlaub von bis zu 3 Jahren für häusliche Gewaltopfer an, mit dem Recht, sich auf demselben beruflichen Niveau neu zu integrieren, wenn das Problem andauert und mehr als 18 Monate vergangen sind.
Spanien: TV Endesa	Der TV von Endesa, vom 13 Februar 2014 sieht soziale Betreuung und psychologische Hilfe, medizinische Versorgung, rechtlichen Beistand, Sozialhilfe und das Recht für Opfer häuslicher Gewalt vor, ihre Arbeitszeit zu ändern und eine kurze Pause zum Mittagessen zu machen, um kontinuierlich arbeiten zu können. Für Opfer wird eine finanzielle Unterstützung gewährt, wie etwa die Zahlung von 50% der Mietkosten für sechs Monate, wenn die Opfer ihre Häuser verlassen müssen, sowie 50% der Ausgaben für persönliche Sicherheit und das Wechseln der Schule eines Kindes.
Spanien: TV-Zehnkampf	Der TV des Decathlon-Unternehmens 2014 legt eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen für Opfer häuslicher Gewalt fest, einschließlich der Hilfe zur Deckung von Reise- und Transportkosten.
Großbritannien: Telecom	Die Politik von British Telecom zur häuslichen Gewalt legt eine Reihe von Optionen für Vorgesetzte fest, um die Auswirkungen von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu bewältigen, z. B. die Teilnahme an Terminen mit Hilfsdiensten wie der Polizei, Unterstützungsagenturen, Anwaltskanzleien und Wohnungsspezialisten; Krankenurlaub, wo ein Opfer betroffen ist und bei der Folge von Stress oder Verletzung; Hilfe und Unterstützung, einschließlich der Mitarbeiter-Assistance-Programme und BT Counseling Consultants; flexiblen Arbeitszeiten im Einklang mit der „Erreichung der Balance Politik des Unternehmens.“ Weitere praktische Maßnahmen sind die Veränderung des Arbeitsstandortes eines Einzelnen, die Vorauszahlung des Lohns oder die Änderung der Zahlungsmethoden, die Überprüfung beliebiger betrieblicher Arbeitsvereinbarungen, die Änderung der Kontaktdaten einer Einzelnen am Arbeitsplatz und die Gewährleistung, dass diese vertraulich bleiben. Wären beide Menschen im Mitarbeiter im Betrieb, so kann auf BTs Politik zur Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz verwiesen werden.
UK: Einzelhandel	Eine Politik zur häuslichen Gewalt, die zwischen der Coop (Einzelhandelskette) und der Einzelhandelsgewerkschaft vereinbart wurde, sieht Verpflichtungen für das Unternehmen vor, Managern und Personal Informationen und Ressourcen für Opfer und Täter von häuslichem Missbrauch bereitzustellen: Unterstützung für die Opfer wie die Zeit für die Teilnahme an Sitzungen oder Beratung; Unterstützung für Täter, die freiwillig Hilfe suchen können; das Anbieten von Schulungen, um das Bewusstsein für häusliche Gewalt zu wecken und das Verständnis der Politik und Anleitung und der Rollen der Manager zu stärken.
UK: Kommunalverwaltung	Luton Borough Council Domestic Abuse Policy (2009) bietet Hilfe und Unterstützung an, um MitarbeiterInnen, die Opfer oder Überlebende von häuslicher Gewalt sind und bietet Leitlinien für Line-Manager im Umgang mit Offenlegungen von Missbrauch von Mitarbeitern an. Ein besonderer bezahlter Urlaub von bis zu 20 Tagen kann für Termine mit Supportagenturen, Rechtsanwälten, für Wohnungssuche oder Kinderbetreuung oder für Gerichtsverhandlungen gewährt werden.
UK: Kommunalverwaltung	Eine Politik, die mit dem Stadtrat von Newcastle vereinbart wurde, bietet bis zu zwei Wochen Sonderurlaub mit Bezahlung für eine Vielzahl von Zwecken, einschließlich unvorhergesehener persönlicher oder innerer Krisen an. Es heißt, dass „die Manager für die angemessene Zeitspanne mit Bezahlung für MitarbeiterInnen, die offenbart haben, dass sie häusliche Gewalt erleben, sorgen sollten.“
UK: Kommunalverwaltung	Der Croydon Council Domestic Abuse and Sexual Violence Policy unterstützt Opfer von häuslicher Gewalt durch Sensibilisierungsmassnahmen und Dienstleistungen, die auch die Vielfalt der Belegschaft widerspiegeln.
Großbritannien: Zentralregierung	Arbeitsplatzpolitik für Regierungsangestellte in Wales, gibt Anleitungen, wie man häusliche Missbrauch und Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz verhindern und ansprechen kann.
Nordirland: Belfast Stadtrat	“Arbeitsplatzpolitik für häusliche Gewalt und Missbrauch“ mit den Gewerkschaften im Oktober 2012 vereinbart und Definitionen von Gewalt und Missbrauch, Vertraulichkeit und Informationsaustausch, Information und Unterstützung für ArbeitnehmerInnen mit Erfahrungen des häuslichen Missbrauchs, Informationen für Mitarbeiter, die Täter sind, Informationen über den Umgang mit der Frage, ob das Opfer und der Täter im Betriebsrat sind, Informationen für Führungskräfte, die Vermittlung der Politik und die Überprüfung der Politik.“ Checklisten und Richtlinien sind als Anhänge enthalten.

**Nordirland:
Gesundheit**

Belfast Health and Social Care Trust und Gewerkschaften haben sich auf eine „Häusliche Gewalt und Missbrauch in der Arbeitsplatzpolitik“ (2008) geeinigt. Es heißt: „Arbeitgeber und Gewerkschaften sind verpflichtet, sensibel und effektiv auf diejenigen zu reagieren, die Hilfe und Unterstützung als Folge der häuslichen Gewalt brauchen“ und dass „Arbeitgeber und Gewerkschaften alle vernünftigen Schritte zur Bewältigung häuslicher Gewalt / Missbrauch durch die Schaffung einer sicheren und unterstützenden Umgebung am Arbeitsplatz zu unternehmen haben.“ Eine vertrauliche Unterstützung wird von speziell geschultem Personal und Gewerkschaftsvertretern angeboten. Schulung und bezahlter Urlaub dafür wurde für 30 Gewerkschaftsmitgliedern zur Verfügung gestellt, um Opfer von Missbrauch zu unterstützen, indem sie sie an relevante Unterstützungsorganisationen wie Frauenhäuser verwiesen.

**Nordirland: Kom-
munalverwaltung**

Gewerkschaften, die ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst vertreten, verhandelten eine Arbeitspolitik über häusliche Gewalt und Missbrauch mit dem Stadtrat von Belfast, die im Oktober 2012 vereinbart wurde. Belfast City Council gewann im Jahr 2015 einen Goldpreis, in Anerkennung seines Engagements für die Unterstützung von Mitarbeiterinnen, die von häuslicher Gewalt betroffen waren.

LITERATURVERZEICHNIS

- 3F (2016) Sexchikane Skal Nu Undersøges I Nyt Forskningsprojekt. Available at: <http://www.fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/333a52b52de14ceaa580c1712908f200-20151228-sexchikane-skal-nu-undersoeges-i-nyt-forskningsprojekt>.
- ADS (Federal Anti-Discrimination Agency) (2015) Survey on sexual harassment at the workplace. Available at http://www.antidiskriminerungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Akhtar, P. and Moore, P. (2017) The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses. Edited by Anna Biondi and Vera Guseva. *International Journal of Labour Research* (forthcoming) Special Issue.
- Analyse Denmark (2015) Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration. Rapporten er udarbejdet af Analyse Danmark. Copenhagen.
- Antidiskriminerungsstelle (Federal Agency on Anti-discrimination) (2015) Leitfaden für Beschäftigte und Betriebsräte.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016) Danskernes arbejdsmiljø Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet. Emilie Lichtenberg & Jonas Schytz Juul.
- Baird, M.; McFerran, L.; Wright, I. (2014) An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave. *Journal of Industrial Relations*, April, Vol. 56, No. 2, pp. 190-207.
- Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership (undated) Domestic Violence and Abuse in the Workplace, A Model Policy. Available at: http://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV_Workplace-Policyfinalrebrand.pdf
- BMFSFJ (Federal Ministry for Women, Seniors, Family and Youth) (2003) Lebenssituation: Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Available at <https://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Brussels.
- BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011. Available at: https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf
- CARVE (2015) Company Involvement in Fighting Violence Against Women. National study – France. (Authors: Simon Miclet – FACE Margot Molenda-Pruvost – FACE Lisa Rodriguez– FACE). Available at: http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/National%20study-FACE_EN.pdf
- CARVE (2016a) Involvement of Companies in the Fight Against Gender-based Violence (National study for Spain). National research by CEPS Projectes Sociales Capucine Coustere and Gigi Guizzo. Available at: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVE%20national%20study%20Spain%20ENG.pdf>
- CARVE (2016b) Responding to Violence Against Women. Guide for Companies. CARVE. Available at: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>
- CARVE (companies against violence): <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEposterFR.PDF>
- CCOO (2014) Guia Sindical sobre violències masclistes a la feina (by Morrerres, S, Garcia A and Sandalinas L). Secretaria de Política Territorial i Barcelonès de CCOO de Catalunya. Available at: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/201501_guiaViolencia-Masclista_interior_web.pdf
- CCOO (2016) No A Les Violències Masclistes, Volem ser Lliures. CCOO Informe 25 de Novembre de 2016. Elaboració Alba García, Lidia Sandalinas, Gina Argemir, Mar Meneses, Isabel Ortega. CCOO secretaria de la dona. http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/informe_25N2016_CCOO.pdf
- CCOO (website) CCOO participará activamente en las movilizaciones del 8 de marzo. http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100023_Estatutos_aprobados_en_el_X_Congreso_Confederal.pdf.
- Chappel, D & Martino, V, Di (2006), Violence at Work, 3rd Edition. Geneva, International Labour Office.
- CITUB (2003) Workplace Violence in the Health Sector. CITUB Research Institute, Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Sofia, CITUB.
- COFACE (2011) Press release, 23 November 2011. Brussels, COFACE. Available at: http://www.coface-eu.org/en/upload/10_Press/2011.11.22.Pressrelease.daphne-en.pdf.
- COFACE (2011) Quand les violences domestiques s’inventent sur le lieu de travail ou dans le processus d’insertion professionnelle. Brussels, COFACE
- Council of Europe (2011) Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Istanbul, 11.V.2011. Available at: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800d383a>
- Council of the European Union (2009), Stockholm Programme — An open and secure Europe serving and protecting the citizens, 17024/09. Brussels, Council of the European Union.
- CPHOST (2015) One in three nurses exposed to violence. 28 October 2015. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/one-in-three-nurses-exposed-to-violence.html>

- CPHPOST (2014) Sexually harassed woman wins record payout. 21 October 2014. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/national/sexually-harassed-woman-wins-record-payout.html>
- CPHPOST (2016) Huge increase in violence against teachers in Denmark. 19 January 2016. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>
- Crown Prosecution Service (CPS) (2015) Violence Against Women and Girls Crime Report 2014/15.
- Crown Prosecution Service (CPS) (2015) Violence Against Women and Girls Crime Report 2014/15. London, CPS.
- Cruz, A., & Klinger, S. (2011) Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography. Geneva, International Labour Organization.
- CSC (website) Violences sexistes au travail: briser le silence, L'Info, no.2, 27 January 2017
- CSEP (High Council for Professional Equality Between Women and Men) (2015) Sexisme at the workplace, between reality and denial. 06/03/2015. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>
- Danish Teachers Organisation (Danmarks Lærereforening) (2015) cited in <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund/German Unions Federation) (2015) Sexual harassment: no means no, 03/2015. Available at <http://einblick.dgb.de/++co++40b3dc32-ce20-11e4-a37c-52540023ef1a>
- Dickens, L. (1998) Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4: Illuminating the Process. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- DIRECCTE (Regional Directorate of companies and work in Essonne) (2012) Survey on sexual and sexist violence's against women in Essonne. Available at http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE_VIOLENCE.pdf
- Economic and Social Research Institute (2007) Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007. Dublin, ESRI. Available at: <http://workplacebullying.ie/wp-content/uploads/2012/11/Bullying-and-harassment-ESRI-2007.pdf>
- EIGE (2012) Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support. Luxembourg, Publications Office of the European Union Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- Einarsen, S., Helge Hoel, Zapf, D., and Cooper, G. (eds.) (2010) Bullying and Harassment in the Workplace. CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, G. (eds) (2010) Bullying and Harassment in the Workplace. London and New York, CRC Press.
- End Violence Against Women Coalition (2016): www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf
- End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2011) A different World is Possible: Promising practices to prevent violence against women and girls. London, EVAW. Available at: http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/data/files/resources/20/promising_practices_report_.pdf
- End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2016) 85% of younger women in UK have been sexually harassed in public. Sexual harassment survey. Available at: www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf
- EPSU (2011) Netherlands: FNV Day of Action Over Violence at Work. Available at: <http://www.epsu.org/epsucob/2011-april-epsucobnews-06/day-action-over-violence-work>
- EPSU (2012a) EPSU condemns violence against public sector workers: For nearly 4 years, public sector workers have been the target of austerity measures, they are now the target of direct violence. Available at: <http://www.epsu.org/article/epsu-condemns-violence-against-public-sector-workers-nearly-4-years-public-sector-workers>
- EPSU (2012b) Violence in prisons linked to cutbacks increased workloads. (Netherlands) Available at: <http://www.epsu.org/epsucob/2012-january-epsucobnews-01/violence-prisons-linked-cutbacks-increased-workloads>
- EPSU (2013) Endorsement of implementation report of multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Available at: <http://www.epsu.org/article/endorsement-implementation-report-multi-sectoral-guidelines-tackle-work-related-third-party>
- EPSU *et al.* (2013) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEN, CEMR, EFEE, Eurocommerce, CoESS). Available at: http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf
- EPSU *et al.* (2013) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEN, CEMR, EFEE, Eurocommerce, CoESS). Available at: http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi-sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf
- EPSU-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE-ETUCE-EFEE-CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Available at: <http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Follow-up-Report-Multisectoral-Guidelines-TPV-ALL-SECTORS-FINAL-22-11-13.pdf>
- EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors, Sweden. Available at: http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_UNI_EPSU_report-2.pdf
- ETUC (2012) ETUC Action Programme on Gender Equality. Adopted at the Executive Committee on 6-7 March 2012. Brussels, ETUC. Available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_FINAL_2.pdf
- ETUC (2014) 8th March Survey. Brussels, ETUC. Available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf
- ETUC (2016) ETUC Action Programme on Gender Equality 2016-2019. Adopted at the Executive Committee 7-8 June 2016.

Available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf

ETUCE-EFEE (2012) Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: 'How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools'. Warsaw, 26 April 2012 Available at: https://www.csee-etuce.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf

ETUCE, EFEE, EPSU, CEMR, UNI-EUROPA, HOSPEEM, COESS and EUROCOMMERCE (2010) Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Relating to Work7 on 30 September 2010.

EU-OSHA (2003) Gender issues in safety and health at work — A review. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209>

EU-OSHA (2011) Workplace Violence and Harassment: A European Picture. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TER009010ENC>

EU-OSHA (2016) Sexual harassment and violence in the workplace — explained in infographics. Available at: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>

Eurofound (2015a) First findings: Sixth European Working Conditions Survey. EF/15/68/EN. Dublin, Eurofound.

Eurofound (2015b) Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. Dublin, Eurofound.

Eurofound (2015c) Sexual Harassment at the workplace. Dublin, Eurofound. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/sexual-harassment-in-the-workplace>

Eurofound (2015d) Social partner organisations — the long march towards gender equality/Foundation Focus, September 2015 Dublin, Eurofound

Eurofound (2016) Sixth European Working Conditions Survey — Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2009) Gender equality in the EU. Summary. Special Eurobarometer Report. Summary. Brussels. Available at: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf

European Commission (2010) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Delivering an area of freedom, security and justice for Europe's citizens Action Plan Implementing the Stockholm Programme. 20.4.2010 COM(2010) 171 final. Available at: http://ec.europa.eu/justice/news/intro/doc/com_2010_171_en.pdf

European Commission (2013) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report. Luxembourg, Publications Office of the European

Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf

European Commission (2015) Strategic engagement for gender equality 2016-2019. Commission Staff Working Document. SWD(2015) 278 final. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

European Commission (2016a) Focussed actions to combat violence against women. Joint Statement on the International Day for the Elimination of Violence against Women, 25 November 449. Brussels. Available at: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=37131

European Commission (2016b) Gender-based violence. Special Eurobarometer 2016. Summary. Brussels. Available at: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2115>

European Commission (2016c) Proposal for a Council Decision, on the conclusion, by the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. COM(2016)109.

European Commission (2016d), Proposal for a Council Decision on the signing, on behalf of the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. COM(2016)111.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2012) Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women — Victim Support. Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2012), Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women — Victim Support. Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014) Estimating the Costs of Gender-Based Violence in the European Union: Report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015) Preventing domestic violence: Good practices. Available at: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0114678ENN_WEB.PDF

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) Administrative data collection on violence against women: Good practices. Available at: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/administrative-data-collection-violence-against-women-good-practices>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) An analysis of the Victims' Rights Directive from a gender perspective. Available at: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/analysis-victims-rights-directive-gender-perspective>

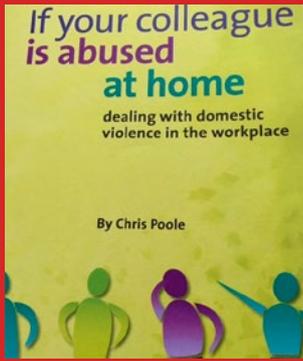
European Parliament (2014a) Report of 31 January 2014, with recommendations to the Commission on combatting violence against women (2013/2004/INI). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2014-0075+0+DOC+XML+V0//EN>

- European Parliament (2014b) Resolution of 25 February 2014 with recommendations to the Commission on combating Violence Against Women. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0126+0+DOC+XML+V0//EN#BKMD-30>
- European Parliament (2017) European Parliament resolution of 14 March 2017 on equality between women and men in the European Union in 2014-2015 (2016/2249(INI)). Brussels. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=EN&ring=A8-2017-0046>
- European Women's Lobby (EWL) (2001) Towards a common European framework to monitor progress in combating violence against women. Brussels, EWL.
- European Women's Lobby (EWL) (2010) Towards a Europe Free from All Forms of Male Violence against Women. EWL, Brussels.
- European Women's Lobby (EWL) (2013) Barometer on rape in the EU. EWL, Brussels.
- FACE foundation: Website available at <http://www.fondationface.org/qui-sommes-nous/>
- Federation of Entertainment Unions (BECTU, NUJ, Equity, Musicians' Union and the Writers' Guild) (2015) Creating Without Conflict. A Federation of Unions report examining bullying, harassment and discrimination in the entertainment and media industries. Available at: <http://www.musiciansunion.org.uk/Files/Reports/Campaigns/FEU-Creating-without-Conflict-Survey-Report>
- FOA public services union and Danish Nurses' Organisation (2012) Dealing with Violence at Work. Available at: <http://www.epsu.org/epsucob/2012-may-epsucobnews-10/dealing-violence-work>
- Freixes, T *et al.* (2016) Ending violence against women: The Istanbul Convention and beyond. Brussels, G5+. Available at: http://gender5plus.eu/wp-content/uploads/2016/11/TeresaTextEN_final.pdf
- FTTUB (2010) Findings of the survey on workplace violence to women carried out in Sofia urban transport companies [in Bulgarian], Sofia, FTTUB.
- Fundamental Rights Agency (2013) EU LGBT Survey: Results at a glance (Luxembourg, Publications Office of the European Union). Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-trans-gender-survey-results>
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2014) Violence against women: An EU-wide survey. Main Results. Vienna, FRA. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- Guas, A. (2012) Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination. London, Stonewall.
- Hagemann-White *et al.* (2010) Factors at Play in the Perpetration of VAW, VAC and SOV, A Multilevel Interactive Model (Annex to: European Commission Feasibility Study to Assess the Possibilities, Opportunities and Needs to Standardize National Legislation on Violence against Women, Violence against Children and Sexual Orientation Violence), Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm
- Hester, M., and Lilley S.J. (2014) Preventing Violence Against Women: Article 12 of the Istanbul Convention. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Strasbourg, Council of Europe. Available at: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046e1f0>
- Holtmaat R. (2011) The Netherlands. In Numhauser-Henning, A. and Laulom, S. (2011) Harassment relating to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf
- Home Office (2015) Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationship. Statutory Guidance Framework, December 2015. Available at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482528/Controlling_or_coercive_behaviour_-_statutory_guidance.pdf
- HRCT (2015) Report on Sexual Harassment: Overview of research on sexual harassment in the Nordic hotel, restaurant and tourism industry. Copenhagen, HRCT. Available at: http://nordichrct.org/~media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment_Eng.pdf
- Huchet, E., Kemajou, F., and Marquet, A-C. (2015) Involvement of Companies in the Fight against Gender-Based Violence: National study for Belgium. CARVE.
- ILO (2003) Workplace violence in the health services. Fact Sheet (Geneva).
- ILO (2016a) Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016). Geneva, International Labour Office. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf
- ILO (2016b) Report of the Director-General, Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. ILO Governing Body, 328th Session, Geneva, 27 October–10 November 2016. Geneva, International Labour Office. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf
- INMO (2015) Executive Summary: INMO Workplace Bullying Survey Findings Over the Past 4 Years (2010-2014). Dublin, INMO. Available at: <https://www.inmo.ie/Home/Index/217/12310>
- Institute for Equality Between Women and Men (2010) Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle. Brussels.
- Instituto de la Mujer (2006) El acoso sexual de las mujeres en el ámbito laboral. Estudios e investigaciones. MTAS. Madrid, Instituto de la Mujer.
- International Transport Federation (ITF) (Undated) Action Guide on Violence Against Women. (London). Available at: <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/itf-action-guide-on-violence-against-women/>
- ISTAT (2010) Il disagio nelle relazioni lavorative: Anni 2008-2009, Statistiche in breve, Istituto nazionale di statistica, famiglia e società. Roma, ISTAT.
- Karamessini M and Rubery J (2014) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge.

- Kelly, L., and Lovett J. (2012) Exchange of good practices on gender equality: awareness-raising activities to fight violence against women and girls, Discussion paper – United Kingdom, 7-8 February 2012. European Commission.
- Lerouge, L. (2010) Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32:109. p. 109-110
- Leroy L (2011) Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration'. Brussels, COFACE. Available at: http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf
- Leroy, L. (2010) Les violences entre partenaires: quelles répercussions sur la vie professionnelle, quelles pistes d'action pour aider les victimes?. Brussels. Available at: www.femmesprevoyantes.be
- Leskošek, V., Urek, M., Zaviršek, D. (2010) Nacionalna raziskava o nasilju v zasebni sferi in partnerskih odnosih: končno poročilo 1. faze raziskovalnega projekta. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti. Available at: available at: <http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NasiljeRaziskava2010.pdf>. 113 http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7575/.
- Lewis, D., and Gunn, R. (2007) Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension. *Public Administration* 85 (3): 641–65;
- Lewis, D., Gunn, R. (2007) Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. *Public Administration*, Vol. 85 (3), pp. 641–65.
- Leymann, H. (1992) From mobbing to expulsion in working life. *Publica*, Stockholm.
- Local Government Denmark, Danish Regions and the KTO (Danish Association of Local Government Employees' Organisations) (2010) Harassment and Violence in Danish Municipal and Regional Workplaces. Available at: http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_46479/cf_202/Avoiding_Harassment_and_Violence.PDF
- McFerran, L. (2011) Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey. Sydney, Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
- McFerran, L. (2016) Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016. Sydney, Workplace Gender Equality Agency. Available at: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf>.
- McMahon, J., et al. (2013) Report on the extent of bullying and negative workplace behaviours affecting Irish nurses. Available at: <https://inmo.ie/tempDocs/University%20of%20Limerick%20Report%20April%202015.pdf>
- Mignano, N. (2010) Violences conjugales : freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle ? Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE) Violences conjugales: freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle? Cited in COFACE (2011).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) National Strategy for the Eradication of Violence Against Women (2013-2016). Available at: http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/Estrategia_Nacional_Ingles.pdf
- Ministry of the Interior (2014) Survey on the number of dead persons resulting from violence in partnerships, 2014. Paris. Available at <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Morts-violentes-au-sein-du-couple-118-femmes-decedeés-en-2014>
- Mole, J. N. (2012) Labour Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being and the Workplace. Indiana University Press.
- Mooij et al. (2008) Sociale veiligheid in het voortgezet onderwijs Nijmegen, ITS. Cited in Römken et al. (2016) op cit.
- Morbeck, M. (2016) Encouraging the participation of the private sector and the media in the prevention of violence against women and domestic violence: article 17 of the Istanbul Convention. Strasbourg, Council of Europe.
- National Research Centre for the Working Environment (2012) Working Environment and Health in Denmark 2012 [Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, 2012], Copenhagen.
- National Retail Association (2016) Family Violence and the Australian Retail Industry: Industry Report. Queensland, Australia. Available at: http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf
- NCADV (2015) Facts about domestic violence and stalking. Retrieved from www.ncadv.org
- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, J-F., Vermeylen, G. and Parent-Thirion, A. (2012) Exposure to psychosocial work factors in 31 European countries, *Occupational Medicine*, Vol. 62, No. 3, pp. 196–202.
- Numhauser-Henning, A., and Laulom, S. (2012) Harrassment relating to Sex and Sexual Harrassment Law in 33 European Countries: Discrimination versus Dignity. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf
- NWCI/Irish Observatory on Violence Against Women (2013) Violence Against Women: An Issue of Gender. NWCI, Dublin. Available at: http://www.nwci.ie/images/uploads/002594_NWCI_volence_booklet_20pp_mat_lam_320gsm_cover_120gsm_silk_booklet_lo_res_FA.pdf
- Okechukwu, C, A., et al. (2014) Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5): 573–86.
- Open Society Institute (OSI) (2007) Violence Against Women: Does the Government Care in Bulgaria? Available at: www.stopvaw.org/uploads/bulgaria_2.pdf
- Pillinger, J. (2010) From membership to leadership: Advancing women in trade unions. Brussels, ETUC.
- Pillinger, J. (2014) Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value. Brussels, ETUC
- Pillinger, J. (2017) Violence against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action Geneva, International Labour Office. Available at: http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm
- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. Issue

- Brief No. 4. Geneva, International Labour Office; International Trade Union Confederation
- Russell, H., & McGinnity, L. (2011) Workplace Equality in the Recession? The Incidence and Impact of Equality Policies and Flexible Working. Dublin, Equality Authority.
- Pina A., Gannon, T., and Saunder, B. (2009) An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behaviour*. 57 14(2):126-138. March 2009
- Rademakers, J.J., van den Muijsenbergh, M.E., Slappendel, G., Lagro-Janssen, A.L., Borleffs, J.C. (2008). Sexual harassment during clinical clerkships in Dutch medical schools. *Medical Education*, 42(5), 452-458. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2007.02935.
- Refuge & Respect (2010) Domestic Violence Resource Manual for employers. London. Available at: <http://www.refuge.org.uk/2010/07/27/new-manual-to-help-employers-tackle-domestic-violence/>
- Refuge and Respect (2011) It's a difficult subject, isn't it? Piloting Refuge and Respect's domestic violence resources for employers in 'Nordby' County Council: An evaluation report. Available at: <http://www.refuge.org.uk/files/Evaluation-of-Refuge-Respect-domestic-violence-manual-for-employers1.pdf>
- Römken, R., de Jong, T., and Harthoorn, H. (2016) Violence against women European survey results in the Dutch context. Amsterdam, ATRIA.
- Slater Gordon (2013) Sexual harassment is rife in the workplace. Press Release. Available at: www.slatergordon.co.uk/media-centre/press-releases/2013/10/sexualharassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/
- Socialstyrelsen (Danish National Board of Social Services) (2007) Voldsramte kvinders arbejdsliv – et arbejdspapir. Servicestyrelsen (Vibeke Lybecker Jensen). Available at: www.servicestyrelsen.dk/udgivelser/voldsramte-kvindes-arbejdsliv
- Socialstyrelsen (Danish National Board of Social Services) (2009) Voldsramte kvinders arbejdsliv. Available at: <http://socialstyrelsen.dk/udgivelser/voldsramte-kvindes-arbejdsliv>
- STUC Domestic violence at work checklist: <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/domestic-violence/checklist-for-reps>
- STUC Sexual Harassment checklist: <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/sexual-harassment/sexual-harassment-checklist>
- TNO/CBS (2011) Netherlands Working Conditions Survey 2005–2011, Hoofddorp. Available at: http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=prop_case&laag1=891&laag2=904&laag3=74&item_id=107&Taal=2
- Tomev, L., Daskalova, N. and Ivanova, V. (2003) Workplace violence in the health sector: Case study Bulgaria, International Labour Office, Geneva.
- TUC (2002) Domestic Violence: a guide for the workplace. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/publications/domestic-violence-guide-workplace>
- TUC (2008) Gender and occupational safety and health: 'Gender Sensitivity' checklist. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/gender-equality/workplace-issues/health-and-safety/tuc-gender-and-occupational>
- TUC (2014) Domestic Violence and the Workplace. At TUC survey report. London, TUC. Available at: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf
- TUC (2015) Women and Casualisation: women's experiences of job insecurity.
- TUC (2015a) Domestic Violence and the Workplace: A TUC Survey Report. London, TUC. Available at: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf
- TUC (2015b) Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UnequalTrappedControlled.pdf>
- TUC (2016a) Combatting racist abuse in the workplace – a TUC guide. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/CombattingracistabuseTUCguide.pdf>
- TUC (2016b) Equality Audit, 2016. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2016>
- TUC (2016c) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. London, TUC & Everyday Sexism Project. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Sexual-Harassmentreport2016.pdf>
- TUNED and EUPEA (2016) External Violence in Central Government Administrations. Available at: <http://www.epsu.org/article/social-partners-address-rising-external-violence-against-central-government-employees>
- UCU (2015) Stamp Out Casual Contracts: A report on UCU's campaign against casualisation 2014-15. Available at: https://www.ucu.org.uk/media/7063/UCUs-campaign-against-casualisation---annual-report-2014-15/pdf/ucu_anticasannualreport_1415v3.pdf
- UGT Spain (website): http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/RESUMEN_DEL_PROGRAMA_DE_ACCI%C3%93N_DEL_42_CONGRESO_CONFEDERAL_UGT.pdf
- Union of Students in Ireland (USI) (2013) Say Something: A Study of Students' Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault. Dublin, USI.
- UNISON (1999) Raise the Roof on Domestic Abuse: A UNISON Guide to Campaigning Against Domestic Violence. UNISON, London.
- UNITE (website) Women's Health, Safety and Well-Being at work. Available at: [http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (website) Women's Health, Safety and Well-Being at work. Available at: [http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (website) Zero Tolerance – Dignity and Equality at Work: Dealing with harassment, bullying and discrimination. Available at: <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>

- United Nations (UN) (2013) Agreed conclusions on the elimination and prevention of all forms of violence against women and girls. Para. (yy). E/2013/27 E/CN.6/2013/11 (New York). Available at: [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_\(CSW_report_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf).
- United Nations (UN) (2014) Press release of UN Special Rapporteur on Violence against Women Rashida Manjoo, London, 15 April 2014, UN Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences.
- United Nations (UN) (2015) UN Committee monitoring compliance with the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, report of 22 June 2015 (Ireland).
- United Nations Human Rights Council (2012) Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Rashida Manjoo. Addendum. Mission to Italy. A/HRC/20/16/A
- USDAW (website) Freedom from Fear campaign: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>
- USO (undated) Resolución General y Programa de Acción. Available at: <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/07/Resoluciones-Programa-USO.pdf>.
- Van den Bossche, S., van der Marloes, K., Ybema, J. F., de Vroome, E., and Venema, A., 2012, *Agressie op het werk [Aggression at work]*, TNO, Hoofddorp. Available at: http://www.tno.nl/downloads/agressie_op_het_werk_tno_rapport_r10252.pdf
- Van der Veen, H. C. J., & Bogaerts, S. (2010) Het landelijke onderzoek huiselijk geweld 2010 [The nation-wide research domestic violence 2010]. *Justitiële verkenningen*, 8, 33–45.
- Villa P and Smith M (2014) Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- Walby S (2004) *The Cost of Domestic Violence*. UK Women and Equality Unit. Available at: <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/walby-costdomesticviolence.pdf>
- Walby S (2008) *The Cost of Domestic Violence: Up-date 2009*. Lancaster University
- Walby, S. (2009) *The Cost of Domestic Violence Up-date 2009*. Lancaster University
- Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2014) Mainstreaming domestic and gender-based violence into Sociology and the Criminology of violence, *The Sociological Review*, 62(S2): 187-214. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-954X.12198/pdf>.
- Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2016) Is violent crime increasing or decreasing? A new methodology to measure repeat attacks making visible the significance of gender and domestic relations, *British Journal of Criminology*. Available at: <http://bjc.oxfordjournals.org/content/early/2015/12/31/bjc.azv131.full.pdf+html>
- Watson D, Maître B, Russell H (2015) Workplace Risks and Worker Outcomes in Ireland from a Comparative Perspective: An Analysis of the European Working Conditions Survey, 2005 and 2010. Dublin, Economic and Social Research Institute.
- WAVE (2016) Women Against Violence Europe: Fact Sheet & Statistics. Available at: http://www.big-berlin.info/sites/default/files/uploads/1612_2016_WAVE_Statistics.pdf
- Williams, F. (2016) Critical Thinking in Social Policy: The Challenges of Past, Present and Future. *Social Policy & Administration*, 50: 628–647. doi: 10.1111/spol.12253.
- Wintour, N., & Pillinger, J. (2016). The role of collective bargaining in enhancing gender equality. ILO, unpublished working paper
- Women's Aid (2016) Femicide Census Report. London, Women's Aid. Available at: <https://www.womensaid.org.uk/what-we-do/campaigning-and-influencing/femicide-census/>
- Women's Aid Ireland (2016) Behind Closed Doors: 20 years of the Women's Aid Femicide Monitoring Project. Dublin, Women's Aid. Available at: <https://www.womensaid.ie/download/pdf/20161129124652.pdf>
- Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012) An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, Department of Justice, Research and Statistics Division.



CONFEDERATION
**SYNDICAT
 EUROPEEN
 TRADE UNION**

**ETUC - European Trade Union Confederation
 Europäischen Gewerkschaftsbund**

Boulevard du Roi Albert II, 5
 B - 1210 Brussels
 Tel +32 (0)2 224 04 11
 E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



Mit der Unterstützung der Europäischen Kommission