

Selvstændig rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen

Fælles forslag fra planlægningsgruppen
14/12/2006

1. Indledning

Gensidig respekt blandt kolleger på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn på en succesfuld organisation. Derfor er chikane og vold uacceptabelt. CEEP, UNICE, EAPME og EFS (og kontaktudvalget EUROCADRES/CEC) fordømmer alle former for vold og chikane. Organisationerne har den opfattelse, at det er en fælles opgave for arbejdsgivere og arbejdstagere at håndtere dette problemområde, som kan have alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.

EU¹ og national lovgivning har defineret arbejdsgiverens pligt til at beskytte arbejdstagerne mod chikane og vold på arbejdspladsen.

Forskellige former for chikane og vold kan påvirke arbejdspladsen. De kan:

- være af fysisk, psykisk og/eller seksuel karakter
- være enkeltstående tilfælde eller mere systematiske handlingsmønstre
- forekomme blandt kolleger, mellem overordnede og underordnede medarbejdere eller tredjeparter, såsom klienter, kunder, patienter, elever, osv.
- variere fra mindre tilfælde af krænkende adfærd til mere alvorlige handlinger, inklusive lovovertrædelser der indebærer indgreb fra de offentlige myndigheder.

Arbejdsmarkedets parter i Europa anerkender at chikane og vold potentielt set kan berøre alle arbejdspladser og alle arbejdstagere, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområde eller ansættelsesforholdene. Visse grupper og sektorer indebærer dog en højere risiko end andre. I praksis er det ikke alle arbejdspladser og alle arbejdstagere, der er berørt af problemet.

Nærværende aftale finder anvendelse på de former for chikane og vold, som ligger indenfor arbejdsmarkedets parters kompetencefelt og som svarer til den beskrivelse, der er angivet under afsnit 3 nedenfor.

2. Formål:

¹ Dette er bl.a. omfattet af følgende direktiver:

- Rådets direktiv 2000/43/EØF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.
- Rådets direktiv 2000/78/EØF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- Rådets og Europa Parlamentets direktiv 2002/73/EØF af 23. september 2002 der erstattede Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår.
- Rådets direktiv 89/394/EØF om om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Nærværende aftale har til formål at:

- Øge opmærksomheden omkring og forståelsen af chikane og vold på arbejdspladsen blandt arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter.
- Forsyne arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter på alle niveauer med nogle handlingsorienterede rammer for identifikation, forebyggelse og styring af problemer med chikane og vold på arbejdspladsen.

3. Beskrivelse

Chikane og vold er udtryk for uacceptabel opførsel fra en eller flere individer og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre. Arbejdsmiljøet kan have indvirkning på, hvordan folk udsættes for chikane og vold.

Chikane finder sted, når en eller flere arbejdstagere eller ledere gentagende gange og bevidst udsættes for vold, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold finder sted, når en eller flere arbejdstagere eller ledere angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Chikane og vold udføres af en eller flere arbejdstagere eller ledere med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og skaber et fjendtligt arbejdsmiljø.

4. Forebyggelse, identifikation og styring af problemer med chikane og vold

At øge opmærksomheden omkring chikane og vold samt at uddanne ledere og arbejdstagere om dette kan reducere risikoen for chikane og vold på arbejdspladsen.

Virksomhederne skal have en tydelig erklæring, der fastslår at chikane og vold ikke tolereres. Denne erklæring skal specificere hvilke procedurer, der skal følges når disse sager opstår. Disse procedurer kan indbefatte et uformelt stadie, hvor en person som arbejdstagerne og ledelsen har tillid til kan yde rådgivning og assistance. Forudbestemte procedurer kan være anvendelige mhp. at tackle problemer med chikane og vold.

En passende procedure skal bygge på, men ikke begrænses til, følgende:

- Det er i alle parter interesse at skride frem med størst mulig diskretion for at beskytte den enkeltes værdighed og privatliv
- Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen
- Klager skal undersøges og behandles hurtigst muligt
- Alle de involverede parter har ret til en uafhængig og fair behandling
- Klager bør være underbygget af detaljerede oplysninger
- Falske anklager bør ikke tolereres og kan risikere at medføre disciplinærsager
- Ekstern assistance kan være gavnlig

Hvis det bliver fastslået, at der har været tale om chikane og vold skal passende skridt tages overfor gerningsmanden/mændene Dette kan indebære disciplinærsager og eventuel afskedigelse.

Ofrene skal have støtte og, om nødvendigt, hjælp til at blive genintegrerede.

Arbejdsgiverne skal, i samråd med arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter, definere, revidere og overvåge disse procedurer med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne i det tilfælde, de opstår.

Bestemmelserne i dette afsnit kan, i passende omfang, finde anvendelse på sager om udefra kommende vold.

5. Implementering og opfølgning

I overensstemmelse med Traktatens artikel 139 forpligter nærværende selvstændige europæiske rammeaftale medlemmerne af UNICE, UEAPME, CEEP og EFS (og kontaktudvalget for EUROCADRES/CEC) til at implementere denne efter de fremgangsmåder og den praksis, arbejdsmarkedets parter, medlemsstaterne og EØS-landene normalt anvender.

De underskrivende parter inviterer også deres medlemsorganisationer i ansøgerlandene til at implementere nærværende aftale.

Implementeringen af nærværende aftale vil blive udført inden for tre år efter underskrivelsen af aftalen.

Medlemsorganisationerne vil underrette Udvalget for den Sociale Dialog om implementeringen af aftalen. Inden for tre år efter underskrivelsen af aftalen vil Udvalget for Den Sociale Dialog udfærdige og vedtage en årlig opgørelse, der opsummerer den igangværende implementering af aftalen. Udvalget for Den Sociale Dialog vil udarbejde en fuld rapport om implementeringstiltagene, som vil blive vedtaget af arbejdsmarkedets parter på EU-plan efter 4 år.

De underskrivende parter skal evaluere og tage aftalen op til revision fem år efter aftalens underskrivelse på en af parternes opfordring.

Spørgsmål angående indholdet af denne aftale kan fra medlemsorganisationerne i fællesskab eller enkeltvis henvises til de underskrivende parter, som vil besvare dem enkeltvis eller i samråd.

I forbindelse med implementeringen af denne aftale skal medlemmerne af de underskrivende parter undgå at påføre de små og mellemstore virksomheder unødvendige byrder.

Implementeringen af nærværende aftale udgør ikke noget grundlag for at reducere det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagere, der er omfattet af denne aftale.

Denne aftale anfægter ikke arbejdsmarkedets parter ret til, på passende niveau, inklusiv på europæisk plan, at indgå aftaler der tilpasser og/eller supplerer denne aftale på en måde, som imødegår de berørte arbejdsmarkedsparters specifikke behov.
