

OVERSETTELSE

Europeisk rammeavtale om trakassering og vold på arbeidsplassen. Vedtatt av forhandlingspartene 15.12.06 og signert 26.04.07

1. Innledning

Gjensidig respekt for andres verdighet på alle nivåer på arbeidsplassen er ett av de viktigste kjennetegn på vellykkede virksomheter. Derfor er trakassering og vold uakseptabelt. BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og DEFS (og samarbeidskomiteen EUROCADRES/CEC) fordømmer vold og trakassering i alle former. De mener det er et felles anliggende for arbeidsgivere og arbeidstakere å håndtere slike saker som kan ha alvorlige sosiale og økonomiske konsekvenser.

EUs¹ og nasjonal lovgivning angir arbeidsgivernes plikt til å beskytte arbeidstakerne mot trakassering og vold på arbeidsplassen.

Forskjellige former for trakassering og vold kan påvirke arbeidsplassen. De kan

- være av fysisk, psykologisk og/eller seksuell art
- være en engangshendelse eller mer systematiske atferdsmønstre
- finne sted mellom kolleger, mellom overordnede og underordnede eller ved tredjeparter som klienter, kunder, pasienter, elever osv.
- utgjøre alt fra mindre tilfeller av manglende respekt til mer alvorlige handlinger, inkludert straffbare forhold som krever inngripen av offentlige myndigheter.

De europeiske arbeidslivspartene erkjenner at trakassering og vold potensielt kan berøre enhver arbeidsplass og enhver arbeidstaker, uansett virksomhetens størrelse, virksomhetsområde eller ansettelsesavtalens eller ansettelsesforholdets form. Likevel kan visse grupper og sektorer være utsatt for større risiko. I praksis berøres ikke alle arbeidsplasser eller arbeidstakere.

Denne rammeavtalen omhandler de former for trakassering og vold som faller inn under arbeidslivspartenes kompetanseområde og som er i overensstemmelse med definisjonen gitt i paragraf 3 nedenfor.

¹ Dette omfatter bl.a. følgende direktiver:

- Direktiv 2000/43/EC av 29. juni 2000 som gjennomfører prinsippet om lik behandling av personer uten hensyn til rasemessig eller etnisk opprinnelse.
- Direktiv 2000/78/EC av 27. november 2000 som fastsetter en generell ramme for lik behandling i sysselsetting og yrke, og
- Direktiv 2002/73/EC fra Europaparlamentet og Rådet av 23. september 2002 som endrer rådsdirektiv 76/207/EEC om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesopplæring og forfremmelse, og arbeidsvilkår.
- Direktiv 89/391/EEC om innføring av tiltak for å oppmuntre til forbedring av helsen og sikkerheten til arbeidstakere på arbeidsplassen.

2. Mål

Målet med den foreliggende avtalen er å:

- øke bevisstheten og forståelsen til arbeidsgivere, arbeidstakere og deres representanter om trakassering og vold på arbeidsplassen,
- gi arbeidsgivere, arbeidstakere og deres representanter på alle plan en handlingsorientert struktur for å identifisere, forebygge og håndtere problemer knyttet til trakassering og vold på arbeidsplassen.

3. Beskrivelse

Trakassering og vold skyldes uakseptabel opptreden av et eller flere individer og kan ta mange forskjellige former. Noen av dem kan være lettere å identifisere enn andre. Arbeidsmiljøet kan påvirke sjansene for å bli utsatt for trakassering og vold.

Trakassering forekommer når en eller flere arbeidstakere eller ledere gjentatte ganger og bevisst utnyttes, trues og/eller ydmykes under omstendigheter som er knyttet til arbeidet.

Vold forekommer når en eller flere arbeidstakere eller ledere forulempes under omstendigheter som er knyttet til arbeidet.

Trakassering og vold kan utøves av en eller flere ledere eller arbeidstakere i den hensikt eller med den virkning at en leders eller en arbeidstakers verdighet krenkes, hans/hennes helse påvirkes og/eller at det skapes et fiendtlig arbeidsmiljø.

4. Forebygge, identifisere og håndtere problemer med trakassering og vold

Bevisstgjøring og formålstjenlig opplæring av ledere og arbeidstakere kan redusere risiko for trakassering og vold på arbeidsplassen.

Virksomhetene bør ha en klar policy som tilsier at trakassering og vold ikke vil bli tolerert. Denne policy skal inneholde prosedyrer som skal følges når saker oppstår. Prosedyrene kan omfatte et uformelt stadium der en person som har tillit fra ledelsen og arbeidstakerne er tilgjengelig for å gi råd og bistand. Allerede eksisterende prosedyrer kan være egnet til å håndtere trakassering og vold.

En passende prosedyre vil understøttes av, men ikke begrenses til følgende:

- Det er i alle parter interesse å gå fram med den nødvendige diskresjon for å beskytte alles verdighet og privatliv
- Ingen informasjon må gis til parter som ikke er involvert i saken
- Klager bør undersøkes og håndteres uten unødig forsinkelse
- Alle involverte parter skal bli hørt og sikres en upartisk, rettferdig behandling
- Klager skal underbygges med detaljert informasjon
- Falske beskyldninger skal ikke tolereres. De kan resultere i disiplinære tiltak.
- Ekstern bistand kan søkes/benyttes

Hvis det fastslås at trakassering og vold har funnet sted skal formålstjenlige tiltak iverksettes overfor gjerningspersonen(e). Dette kan omfatte alle disiplinære reaksjoner, også inkludert

avskjed.

Offeret/ene skal motta støtte og om nødvendig hjelp med reintegrering.

Arbeidsgiverne skal i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter etablere, vurdere og følge opp disse prosedyrene for å sikre at de er effektive, både når det gjelder å forebygge problemer og å håndtere saker ettersom de oppstår.

Der det er hensiktsmessig kan bestemmelsene i dette kapittelet anvendes for å håndtere tilfeller av vold utenfor arbeidsplassen.

5. Implementering og oppfølging

Innenfor rammen av artikkel 139 i Traktaten forplikter denne rammeavtalen medlemmene av BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og DEFS (og samarbeidskomiteen EUROCADRES/CEC) til å implementere den i samsvar med prosedyrer og praksis som gjelder for arbeidsgivere og arbeidstakere i de enkelte medlemsland og i EØS-landene.

Avtalepartene inviterer også sine medlemsorganisasjoner i kandidatlandene til å gjennomføre denne avtalen.

Implementering av denne avtalen på nasjonalt nivå skal skje innen tre år etter datoen for dens undertegning.

Medlemsorganisasjonene skal rapportere om implementeringen av denne avtalen til Sosialdialogkomiteen. I løpet av de første tre årene etter datoen for undertegningen av denne avtalen skal Sosialdialogkomiteen utarbeide og vedta en årlig rapport som sammenfatter den pågående implementering av avtalen. En fullstendig rapport om gjennomførte tiltak skal utarbeides av Sosialdialogkomiteen og vedtas av de europeiske arbeidslivspartene i løpet av det fjerde året.

Avtalepartene skal, etter at fem år er gått siden avtalens undertegning, når som helst evaluere og gjennomgå avtalen hvis en av partene ber om det.

Ved spørsmål som gjelder innholdet i denne avtalen kan de involverte medlemsorganisasjoner sammen eller hver for seg henvise til avtalepartene, som sammen eller hver for seg skal svare.

Ved denne avtalens gjennomføring skal avtalepartenes nasjonale medlemmer unngå unødig belastning på små og mellomstore virksomheter.

Denne avtalens gjennomføring skal ikke gi grunnlag for å redusere det generelle beskyttelsesnivået som er gitt arbeidstakerne på avtaleområdet.

Denne avtale hindrer ikke arbeidslivspartenes rett til å inngå, på det nivå de finner formålstjenlig inkludert det europeiske nivå, avtaler som tilpasser og/eller utfyller denne avtale på en måte som ivaretar berørte partenes spesifikke behov.

Følgende organisasjoner har tilsluttet seg avtalen:

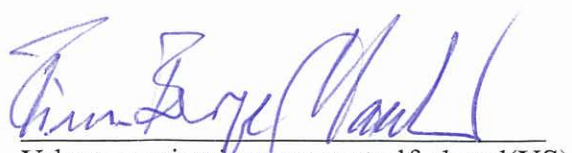

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)


Landsorganisasjonen i Norge (LO)

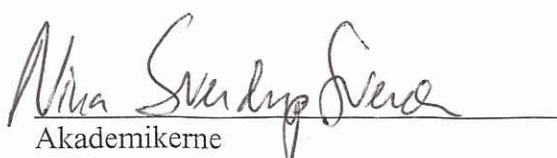

KS


Unio


Arbeidsgiverforeningen Spekter


Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)


Handel-og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)


Akademikerne


Fornyings-og administrasjonsdepartementet