



## Europæisk social dialog

### Rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen

#### 1. INTRODUKTION

Gensidig respekt for andres værdighed på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de grundlæggende kendetegn ved succesfulde organisationer. Derfor er udøvelse af chikane og vold uacceptabelt. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og ETUC (og samarbejdskomiteen EUROCADRES/CEC) fordømmer alle former for chikane og vold. De betragter det som en gensidig forpligtelse for arbejdsgivere og arbejdstagere at behandle disse problemer, som kan have alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.

EU<sup>1</sup> og national lovgivning definerer arbejdsgiverens pligt til at beskytte arbejdstagere imod chikane og vold på arbejdspladsen.

Forskellige former for chikane og vold kan finde sted på arbejdspladsen. Der kan være tale om

- fysisk, psykisk og/eller seksuel vold/chikane,
- enkeltstående hændelser eller mere systematiske adfærdsmønstre,
- opførsel mellem kolleger, ledere og underordnede eller i forhold til tredjeparter, f.eks. klienter, kunder, patienter, elever, mv.
- alt fra mindre alvorlige tilfælde af manglende respekt til mere alvorlige handlinger, herunder lovovertrædelser, der kræver indgriben fra offentlige myndigheder.

Arbejdsmarkedets parter i EU anerkender, at chikane og vold potentielt kan påvirke ethvert arbejdssted og enhver arbejdstager, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområde eller formen for arbejdstagerkontrakt eller -relation. Risikoen kan imidlertid være større for visse persongrupper og i visse sektorer. Ikke alle arbejdspladser og ikke alle arbejdstagere er berørte.

Denne aftale omhandler de former for chikane og vold, der ligger indenfor arbejdsmarkedets parters kompetence og som svarer til beskrivelsen i sektion 3 herunder.

## 2. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at:

- øge arbejdsgiveres, arbejdstageres og deres repræsentanternes opmærksomhed på og forståelse for chikane og vold på arbejdspladsen,
- give arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter på alle niveauer en handlingsorienteret ramme, til at identificere, forebygge og håndtere problemer vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen.

<sup>1</sup> Dette omfattes bl.a. af følgende direktiver:

- Direktiv 2000/43/EC af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race og etnisk oprindelse
- Direktiv 2000/78/EC af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
- Direktiv 2002/73/EC af 23 september 2002 om ændring af Rådets [direktiv 80/987/EØF](#) om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (EØS-relevant tekst) - Direktiv 89/391/EEC om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet

## 3. BESKRIVELSE

Chikane og vold skyldes uacceptabel opførsel fra en eller flere personer og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er nemmere at identificere end andre. Arbejdsmiljøet kan påvirke hvor udsatte personer er for chikane og vold.

Der er tale om chikane, når en eller flere arbejdstagere eller ledere gentagne gange og bevidst forulempes, trues og/eller ydmyges under omstændigheder, der er relateret til arbejdet.

Der er tale om vold når en eller flere arbejdstagere eller ledere forulempes under omstændigheder, der relaterer sig til arbejde.

Chikane og vold kan udøves af en eller flere ledere eller arbejdstagere, med det formål eller resultat, at arbejdstagerens eller lederens værdighed påvirkes, at hans/hendes sundhed påvirkes og/eller der skabes et fjendtligt arbejdsmiljø.

## 4. FOREBYGGE, IDENTIFICERE OG HÅNDBERE PROBLEMER MED CHIKANE OG VOLD

Ved at øge opmærksomheden og gennem passende undervisning af ledere og arbejdstagere, kan man reducere risikoen for chikane og vold på arbejdspladsen.

Virksomhederne behøver en klar politik, der understreger, at chikane og vold ikke vil blive tolereret. Denne politik skal definere, hvilke procedurer, der skal følges, hvis der opstår problemer. Procedurerne kan omfatte en uformel fase, hvor en person der har ledelsens og arbejdstagernes tillid, er til rådighed med henblik på at give rådgivning og assistance. Allerede eksisterende procedurer kan være egnede til håndtering af chikane og vold.

En egnet procedure kan være understøttet, men ikke nødvendigvis begrænset til, følgende:

- Det er i alle parter interesse at gå til værks med den nødvendige diskretion for at beskytte alles værdighed og privatliv.
- Ingen oplysninger bør fremlægges for parter, der ikke er involverede i sagen.
- Klager bør undersøges og behandles uden unødigt forsinkelse
- Alle involverede parter bør have ret til en upartisk høring og en fair behandling
- Klager skal understøttes af detaljeret information
- Falske beskyldninger bør ikke tolereres og bør medføre disciplinære skridt
- Ekstern assistance kan være en hjælp

Hvis det fastslås, at der er forekommet chikane og/eller vold, vil passende skridt blive taget overfor udøveren/udøverne. Dette kan omfatte disciplinære sanktioner herunder afskedigelse.

Ofret/ofrene vil modtage støtte og - om nødvendigt - hjælp til reintegration.

Arbejdsgivere vil, i samarbejde med arbejdstagere og/eller deres repræsentanter, etablere, gennemgå og overvåge disse procedurer for at sikre, at de er effektive både til at forebygge problemer og til at håndtere problemer, der måtte opstå.

Hvor det er relevant, kan anvisningerne i dette kapitel også anvendes i tilfælde af ekstern vold.

## **5. IMPLEMENTERING OG OPFØLGNING**

I medfør af traktatens artikel 139, forpligter denne frivillige europæiske rammeaftale medlemmerne af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (samt kontaktudvalget for EUROCADRES/CEC) til at implementere aftalen i overensstemmelse med de procedurer og den praksis, der specifikt gælder for ledelse og arbejdsforhold i medlemsstaterne samt i landene i det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS).

De underskrivende parter opfordrer også deres medlemsorganisationer i kandidatlandene til at implementere denne aftale.

Implementeringen af denne aftale vil blive gennemført indenfor tre år efter aftalens underskrift.

Medlemsorganisationerne vil rapportere om implementeringen af denne aftale til Udvalget for den Sociale Dialog. I løbet af de tre første år efter aftalens underskriftsdato vil Udvalget for den Sociale Dialog forberede og vedtage en årlig tabel, der opsummerer den igangværende implementering af aftalen. En udførlig rapport om de foretagne implementeringstiltag vil blive udarbejdet af Udvalget for den Sociale Dialog, og blive vedtaget af de europæiske arbejdsmarkedsparter i løbet af det fjerde år.

De underskrivende parter skal evaluere og gennemgå aftalen på et hvilket som helst tidspunkt efter de fem år der følger efter underskriftsdatoen, hvis en af parterne anmoder om det.

I tilfælde af spørgsmål vedrørende indholdet af denne aftale kan de involverede medlemsorganisationer enten fælles eller enkeltvis henvende sig til de underskrivende parter, som enten fælles eller enkeltvis vil besvare henvendelsen.

Ved implementering af denne aftale vil medlemmerne af de underskrivende parter undgå at pålægge SMV'er unødvendige byrder.

Implementering af denne aftale giver ikke gyldig grund til at reducere det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagere indenfor aftalens dækningsområde.

Denne aftale tilsidesætter ikke arbejdsmarkedets parter ret til, på passende niveau, herunder på europæisk niveau, at indgå aftaler der tilpasser og/eller supplerer denne aftale på en måde, der tager hensyn til de specifikke behov, som de pågældende parter måtte have.

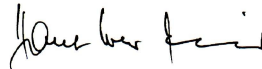


John Monks  
Generalsekretær  
for EFS

(på vegne af  
Fagforeningernes  
delegation)



Philippe de Buck  
Generalsekretær  
for  
BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Müller  
Generalsekretær  
for UEAPME



Rainer Plassmann  
Generalsekretær  
for CEEP