

EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK

26 APRIL 2007



BUSINESSEUROPE



1. INTRODUCTION

Mutual respect for the dignity of others at all levels within the workplace is one of the key characteristics of successful organizations. That is why harassment and violence are unacceptable. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) condemn them in all their forms. They consider it is a mutual concern of employers and workers to deal with this issue, which can have serious social and economic consequences.

EU¹ and national law define the employers' duty to protect workers against harassment and violence in the workplace.

Different forms of harassment and violence can affect workplaces. They can

- be physical, psychological and/or sexual,
- be one off incidents or more systematic patterns of behaviour,
- be amongst colleagues, between superiors and subordinates or by third parties such as clients, customers, patients, pupils, etc.
- range from minor cases of disrespect to more serious acts, including criminal offences, which require the intervention of public authorities.

The European social partners recognize that harassment and violence can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of activity or form of the employment contract or relationship. However, certain groups and sectors can be more at risk. In practice not all workplaces and not all workers are affected.

This agreement deals with those forms of harassment and violence which are within the competence of social partners and correspond to the description made in section 3 below.

2. AIM

The aim of the present agreement is to :

- increase the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of workplace harassment and violence,
- provide employers, workers and their representatives at all levels with an action-oriented framework to identify, prevent and manage problems of harassment and violence at work.

¹ This includes amongst others the following Directives:

- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
- Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
- Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

3. DESCRIPTION

Harassment and violence are due to unacceptable behaviour by one or more individuals and can take many different forms, some of which may be more easily identified than others. The work environment can influence people's exposure to harassment and violence.

Harassment occurs when one or more worker or manager are repeatedly and deliberately abused, threatened and/or humiliated in circumstances relating to work.

Violence occurs when one or more worker or manager are assaulted in circumstances relating to work.

Harassment and violence may be carried out by one or more managers or workers, with the purpose or effect of violating a manager's or worker's dignity, affecting his/her health and/or creating a hostile work environment.

4. PREVENTING, IDENTIFYING AND MANAGING PROBLEMS OF HARASSMENT AND VIOLENCE

Raising awareness and appropriate training of managers and workers can reduce the likelihood of harassment and violence at work.

Enterprises need to have a clear statement outlining that harassment and violence will not be tolerated. This statement will specify procedures to be followed where cases arise. Procedures can include an informal stage in which a person trusted by management and workers is available to give advice and assistance. Pre-existing procedures may be suitable for dealing with harassment and violence.

A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following:

- It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all
- No information should be disclosed to parties not involved in the case
- Complaints should be investigated and dealt with without undue delay
- All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment
- Complaints should be backed up by detailed information
- False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action
- External assistance may help

If it is established that harassment and violence has occurred, appropriate measures will be taken in relation to the perpetrator(s). This may include disciplinary action up to and including dismissal.

The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration.

Employers, in consultation with workers and/or their representatives, will establish, review and monitor these procedures to ensure that they are effective both in preventing problems and dealing with issues as they arise.

Where appropriate, the provisions of this chapter can be applied to deal with cases of external violence.

5. IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP

In the context of article 139 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) to implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to the Social Dialogue Committee. During the first three years after the date of signature of this agreement, the Social Dialogue Committee will prepare and adopt a yearly table summarising the on-going implementation of the agreement. A full report on the implementation actions taken will be prepared by the Social Dialogue Committee and adopted by the European social partners during the fourth year.

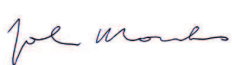
The signatory parties shall evaluate and review the agreement any time after the five years following the date of signature, if requested by one of them.

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can jointly or separately refer to the signatory parties, who will jointly or separately reply.

When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement.

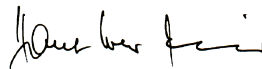
This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.



John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businessseurope.eu



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP