

**SV**

**SV**

**SV**



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 8.11.2007  
KOM(2007) 686 slutlig

-

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH  
EUROPAPARLAMENTET**

**om överlämnande av det europeiska ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet**

## MEDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH EUROPAPARLAMENTET

### om överlämnande av det europeiska ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet

Syftet med detta meddelande är att informera Europaparlamentet och Europeiska unionens råd om det europeiska ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet, som undertecknades av EFS, Business Europe, UEAPME och CEEP den 26 april 2007. Det är det tredje självständiga avtalet som förhandlats fram av de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå efter samråd med Europeiska kommissionen enligt artikel 138 i EG-fördraget.

Den 23 december 2004 beslutade kommissionen att inleda den första etappen av samrådet med arbetsmarknadens parter i fråga om våld i arbetet och dess konsekvenser för arbetstagarnas hälsa och säkerhet<sup>1</sup>. Detta skedde inom ramen för kommissionens egen agenda för arbetsmiljöfrågor som beskrivs i gemenskapens arbetsmiljöstrategi för 2002–2006.

De branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå informerade sedan kommissionen om att de skulle anordna ett seminarium för att undersöka möjligheten att förhandla fram ett självständigt avtal i linje med arbetsprogrammet för den sociala dialogen 2003–2005. Efter det seminariet förberedde de olika organisationerna sina förhandlingsuppdrag, och förhandlingarna inleddes officiellt den 6 februari 2006. Förhandlingarna om ett ramavtal pågick i över tio månader och avslutades den 15 december 2006. När avtalet godkänkts av de interna beslutsorganen vid de fyra arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som deltar i förhandlingarna undertecknades det officiellt den 27 april 2007 i närvaro av kommissionsledamoten med ansvar för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter, Vladimír Špidla, och lades fram för pressen.

Avtalet syftar till att förebygga och vid behov hantera problem med mobbning, sexuella trakasserier och fysiskt våld på arbetsplatsen. I avtalet fördöms alla former av trakasserier och våld och bekräftas arbetsgivarens skyldighet att skydda arbetstagarna mot sådana problem. Företagen i EU uppmanas att införa en nolltoleranspolicy och fastställa de förfaranden som ska följas i händelse av trakasserier och våld. Dessa förfaranden kan omfatta ett informellt skede då en person som har ledningens och personalens förtroende ingriper. Klagomålen bör undersökas och handläggas snabbt. Principerna om värdighet, sekretess, opartiskhet och rättvis behandling ska följas. Lämpliga åtgärder vidtas sedan mot personen i fråga, inbegripet disciplinära åtgärder av olika slag – i vissa fall t.o.m. uppsägning – och vid behov får den person som utsatts för trakasserier stöd i samband med återintegrering.

Det självständiga avtalet ska genomföras av avtalsparternas medlemsorganisationer, dvs. arbetsmarknadens parter på nationell nivå enligt de förfaranden och metoder som används av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna och medlemsstaterna och enligt det första alternativet i artikel 139.2 i EG-fördraget. Avtalet ska genomföras inom tre år efter det att det undertecknats. Under det fjärde året kommer kommittén för den sociala dialogen att utarbeta en rapport om genomförandet av avtalet.

Samtidigt som principen om arbetsmarknadsparternas oberoende respekteras har kommissionen en roll att spela när det gäller självständiga avtal som genomförs enligt det

---

<sup>1</sup> K/2004/5220.

första alternativet i artikel 139.2, om avtalet följer av ett samråd enligt artikel 138<sup>2</sup>. Kommissionen kommer särskilt att offentliggöra de självständiga avtalen och informera Europaparlamentet och rådet efter att ha gjort en förhandsbedömning av avtalstexten med avseende på avtalsparternas representativitet och innehållet i avtalet.

**Representativitet:** Kommissionen anser att avtalsparterna kollektivt är tillräckligt representativa<sup>3</sup> för arbetsgivarna och arbetstagarna för att de ska kunna underteckna branschövergripande avtal på europeisk nivå, vilket också framgår av tidigare undersökningar. De har redan tidigare vid flera tillfällen visat sin förmåga att sluta europeiska ramavtal. Alla avtalsparterna har befogenhet att företräda sina medlemsorganisationer i förhandlingar som rör den sociala dialogen och har godkänt avtalet enligt sina interna beslutsförfaranden.

**Innehåll:** De enskilda bestämmelserna i ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet överensstämmer med gemenskapslagstiftningen och dess syften är i linje med målen för EU:s arbetsmiljöpolitik. Avtalet fokuserar på praktisk handling snarare än rättsliga bestämmelser när det gäller att hantera trakasserier och våld på företagsnivå. Kommissionen anser att arbetsmarknadens parter genom detta avtal på ett värdefullt sätt har bidragit till att värna om en god arbetsmiljö och arbetstagarnas värdighet och till att främja en modern arbetsorganisation. Avtalet skapar också ett mervärde när det gäller relevant europeisk och nationell lagstiftning enligt de linjer som dras upp i kommissionens samrådsdokument.

I ljuset av denna förhandsbedömning har kommissionen beslutat att informera Europaparlamentet och rådet om ramavtalet om trakasserier och våld i arbetet. Kommissionen uppmanar också EU-institutionerna att själva främja sådana avtal, både genom att se till att de uppmärksammas på lämpligt sätt och genom att stödja genomförandet på nationell nivå.

Kommissionen kommer att ge arbetsmarknadens parter det stöd som behövs i samband med genomförandet. Efter genomförandeperioden kommer kommissionen också att själv följa utvecklingen för att kunna bedöma i vilken utsträckning avtalet har bidragit till uppnåendet av gemenskapens mål, även om den övervakning som utförs av arbetsmarknadens parter givetvis ges företräde.

---

<sup>2</sup> Se KOM(2004) 557, 12.8.2004.

<sup>3</sup> Bedömningen av representativiteten hos arbetsmarknadens parter på europeisk nivå görs på grundval av följande kriterier enligt KOM(93) 600. För att anses representativa ska organisationerna

- vara branschövergripande eller avse särskilda sektorer eller kategorier och vara organiserade på europeisk nivå,
- bestå av organisationer som utgör en integrerad och erkänd del av medlemsstaternas partsstrukturer på arbetsmarknaden och har kapacitet att förhandla fram avtal och som i möjligaste mån är representativa för alla medlemsstater, och
- ha de strukturer som behövs för ett effektivt deltagande i samrådet.

## BILAGA

### RAMAVTAL OM TRAKASSERIER OCH VÅLD I ARBETET

av den 26 april 2007

*(Endast den engelska texten är giltig. Denna översättning har inte kontrollerats och godkänts av arbetsmarknadens parter.)*

#### 1. INLEDNING

Ömsesidig respekt för andras värdighet på alla nivåer i arbetet är ett av de viktigaste särdragen hos framgångsrika organisationer. Därför är trakasserier och våld oacceptabla. BusinessEurope, UEAPME, CEEP och EFS (och sambandskommittén Eurocadres/CEC) fördömer alla former av dessa företeelser. De anser att det är arbetsgivarnas och arbetstagarnas ömsesidiga ansvar att åtgärda detta problem, som kan få allvarliga sociala och ekonomiska konsekvenser.

I gemenskapsrätten<sup>4</sup> och den nationella lagstiftningen definieras arbetsgivarnas skyldighet att skydda arbetstagarna mot trakasserier och våld i arbetet.

Olika former av trakasserier och våld kan förekomma på arbetsplatsen. De kan

- vara av fysisk, psykologisk och/eller sexuell natur,
- vara engångsföreteelser eller mer systematiska beteendemönster,
- förekomma mellan kollegor, mellan överordnade och underordnade eller gälla tredje part som t.ex. kunder, patienter eller elever, och
- innefatta en rad olika handlingar från bristande respekt till mer allvarliga överträdelser, även straffbara handlingar som kan kräva åtgärder från de offentliga myndigheternas sida.

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå konstaterar att trakasserier och våld kan förekomma på alla arbetsplatser och drabba alla arbetstagare oavsett företagets storlek, näringsgren eller anställningsform eller anställningsförhållande. Vissa grupper och sektorer är dock mer i riskzonen än andra. I praktiken berörs inte alla arbetsplatser och arbetstagare.

<sup>4</sup> Här ingår bl.a. följande direktiv:

- Direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.
- Direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.
- Direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.
- Direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetslivet.

Detta avtal omfattar de former av trakasserier och våld som arbetsmarknadens parter har befogenhet att behandla och som motsvarar beskrivningen i avsnitt 3 nedan.

## **2. SYFTEN**

Syftet med detta avtal är

- att göra arbetsgivarna, arbetstagarna och deras företrädare medvetna om problemet med trakasserier och våld i arbetet, och
- att ge arbetsgivarna, arbetstagarna och deras företrädare på alla nivåer en handlingsram för att identifiera, förebygga och hantera problem med trakasserier och våld i arbetet.

## **3. BESKRIVNING**

Trakasserier och våld är följderna av ett oacceptabelt beteende från en eller flera individers sida och förekommer i många olika skepnader. Vissa former kan dessutom vara lättare att identifiera än andra. Arbetsmiljön kan bidra till att arbetstagarna utsätts för trakasserier och våld.

Trakasserier är när en eller flera arbetstagare eller överordnade vid upprepade tillfällen och avsiktligt utsätts för övergrepp, hotas och/eller förödmjukas i arbetssituationer.

Våld är när en eller flera arbetstagare eller överordnade utsätts för fysiska övergrepp i arbetssituationer.

Trakasserier och våld kan utföras av en eller flera arbetstagare eller överordnade för att skada en arbetstagares eller överordnades värdighet, vilket påverkar personens hälsa och skapar en fientlig arbetsmiljö.

## **4. FÖREBYGGA, IDENTIFIERA OCH HANTERA PROBLEM MED TRAKASSERIER OCH VÅLD**

Informationsinsatser och lämplig utbildning för arbetstagare och överordnade kan minska risken för trakasserier och våld i arbetet.

Företagen behöver ha ett tydligt policydokument där det slås fast att trakasserier och våld inte tolereras. Där ska också anges vilka förfaranden som ska följas i händelse av trakasserier och våld. Dessa förfaranden kan omfatta ett informellt skede då en person som har ledningens och personalens förtroende ingriper. Befintliga förfaranden kan vara lämpliga för att hantera trakasserier och våld.

Ett bra förfarande bygger på bl.a. följande:

- Det är i allas intresse att problemet hanteras med den diskretion som krävs för att skydda alla berörda parter värdighet och integritet.
- Ingen information bör ges till parter som inte är berörda i det enskilda fallet.

- Inlämnade klagomål bör undersökas och handläggas utan onödiga dröjsmål.
- Alla berörda parter bör få opartisk och rättvis behandling när de får sin sak prövad.
- Klagomålen bör underbyggas av detaljerade faktauppgifter.
- Falska anklagelser bör inte tolereras och bör kunna leda till disciplinära åtgärder.
- Externt stöd kan vara till hjälp.

Om det konstateras att trakasserier eller våld har förekommit ska lämpliga åtgärder vidtas mot personen i fråga. Det kan gälla disciplinära åtgärder av olika slag och i vissa fall t.o.m. uppsägning.

Den person som utsatts för trakasserier eller våld ska erbjudas stöd och vid behov hjälp med återintegrering.

Arbetsgivarna ska i samråd med arbetstagarerna och/eller deras företrädare införa, se över och övervaka dessa förfaranden för att se till att de är verkningsfulla när det gäller att både förebygga och hantera problem.

Bestämmelserna i detta kapital kan om lämpligt användas för att hantera enskilda fall där externt våld förekommit.

## 5. GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

Detta självständiga europeiska ramavtal som slutits enligt artikel 139 i fördraget förbinder de organisationer som är anslutna till BusinessEurope, UEAPME, CEEP och EFS (och sambandskommittén Eurocadres/CEC) att genomföra avtalet enligt de förfaranden och metoder som används av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna i EU:s medlemsstater och i EES-länderna.

Avtalsparterna uppmanar också sina medlemsorganisationer i kandidatländerna att genomföra detta avtal.

Avtalet ska genomföras inom tre år efter den dag då det undertecknades.

Medlemsorganisationerna kommer att rapportera om genomförandet av avtalet till kommittén för den sociala dialogen. Under de första tre åren efter det att avtalet undertecknats kommer kommittén för den sociala dialogen att utarbeta och anta en årlig översiktstabell över det pågående genomförandet av avtalet. Kommittén kommer att utarbeta en fullständig rapport om genomförandet, som ska antas av arbetsmarknadens parter på europeisk nivå under det fjärde året.

Avtalsparterna kan utvärdera och se över avtalet när som helst efter det att fem år förflutit sedan avtalet undertecknades, om någon av avtalsparterna begär det.

När det gäller frågor som rör innehållet i detta avtal kan berörda medlemsorganisationer gemensamt eller enskilt vända sig till avtalsparterna, och ett svar lämnas gemensamt eller av en part.

Vid genomförandet av avtalet ska avtalspartnernas anslutna organisationer se till att man undviker att onödiga krav ställs på små och medelstora företag.

Genomförandet av detta avtal utgör inte ett giltigt skäl till att försämra det allmänna skyddet för arbetstagarna på det område som behandlas i avtalet.

Detta avtal påverkar inte arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, även europeisk nivå, sluta avtal och/eller komplettera detta avtal på ett sätt som innebär att särskilda behov som berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har beaktas.



**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](http://www.etuc.org)



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenbergh 168  
1000 Brussels  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
1040 Brussels  
[www.ueapme.com](http://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](http://www.ceep.eu)