

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.

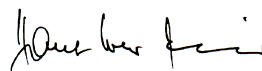
This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.



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

**Acuerdo Marco Europeo sobre
acoso y violencia en el lugar de trabajo ¹**

**Propuesta común alcanzada durante la reunión
plenaria
15/12/2006**

¹ Traducción no oficial. La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

1. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables. UNICE, UEAPME, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) los condenan en todas sus formas. Consideran que es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión, que puede tener serias consecuencias sociales y económicas.

La UE y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a puestos de trabajo. A saber:

- ser físicas, psicológicas y/o sexuales,
- ser un solo incidente o patrones más sistemáticos de comportamiento,
- ser entre colegas, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, pacientes, alumnos, etc.
- variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo las ofensas criminales, que requieren la intervención de las autoridades.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la compañía, del campo de actividad o del tipo del contrato o de la relación de empleo. Sin embargo, ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo. En la práctica no todos los puestos de trabajo y no todos los trabajadores se ven afectados.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que estén dentro de la competencia de los interlocutores sociales y correspondan a la descripción que se hace en la sección 3 de más abajo.

2. Objetivo

El objetivo del presente Acuerdo es:

- aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre acoso y violencia en el puesto de trabajo,

- proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

3. Descripción

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras. El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de la gente al acoso y a la violencia.

El acoso ocurre cuando de uno o más trabajadores o jefes, repetida y deliberadamente, se abusa, se les amenaza y/o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo.

La violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes son asaltados en circunstancias relacionadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por unos o más jefes o trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

4. Previniendo, identificando y manejando problemas de acoso y violencia

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán donde se presenten los casos. Los procedimientos pueden incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda. Los procedimientos preexistentes pueden ser convenientes para ocuparse del acoso y de la violencia.

Un procedimiento conveniente deberá contener pero no limitarse a lo siguiente:

- Es de interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.
- No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.

- Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.
- Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.
- Las quejas deben ser sostenidas por información detallada.
- Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.
- La ayuda externa puede ayudar.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto puede incluir desde acción disciplinaria hasta incluir despido.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para reintegrarse.

Los empleadores, consultando con los trabajadores y/o sus representantes, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

5. Puesta en práctica y seguimiento

En el contexto del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo Marco Europeo delega en los miembros de UNICE, UEAPME, CEEP y ETUC (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) para implementarlo de acuerdo con los procedimientos y las prácticas específicos que rigen en los Estados Miembros y en los países del Area Económica Europea.

Las partes signatarias también invitan a sus Organizaciones miembros en países candidatos que implementen este Acuerdo.

La puesta en práctica de este Acuerdo será realizada en el plazo de tres años después de la fecha de su firma.

Las Organizaciones miembros informarán sobre la puesta en práctica de este Acuerdo al Comité del Diálogo Social. Durante los primeros tres años después de la fecha de su firma, el Comité del Diálogo Social preparará y adoptará una tabla anual que resuma la puesta en práctica del Acuerdo. Un informe detallado

sobre la implementación de las acciones tomadas será preparado por el Comité del Diálogo Social durante el cuarto año.

En el supuesto de preguntas sobre el contenido de este Acuerdo, las Organizaciones miembros implicadas pueden referirse conjunta o separadamente a las partes signatarias, que responderán conjunta o separadamente.

En la aplicación de este Acuerdo, los miembros de las Organizaciones signatarias evitarán cargas inútiles a las PYME.

La aplicación de este Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección otorgada a los trabajadores en el campo del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo no perjudica el derecho de los interlocutores sociales a concluir, al nivel adecuado, incluido a escala Europea, acuerdos que adapten y/o que completen el presente Acuerdo de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales concernidos.
