

Po pogajanjih evropskih socialnih partnerjev EKS, UNICE, UEAPME in CEEP 15. 12. 2006 parafirano besedilo

- O podpisu EKS bo marca 2007 po pridobitvi soglasij svojih nacionalnih članic odločal izvršni odbor EKS.
- Kot članica EKS bo svoje soglasje k podpisu morala izreči tudi Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Neuradni prevod: Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS

(POJASNILO: Da bi prevod postal uraden, bo potrebno soglasje slovenskih delodajalskih organizacij, zastopanih v ESS.)

Lektoriranje: Bora Zlobec Jurčič

Kratice naslovov evropskih socialnih partnerjev oziroma podpisnic sporazuma:

EKS = Evropska konfederacija sindikatov (<http://www.etuc.org/>)

UNICE = Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope (<http://www.unice.org/>)

UEAPME = Evropska zveza obrtnih, majhnih in srednjih podjetij (<http://www.ueapme.com/>)

CEEP = Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu (<http://www.ceep.org/>)

EUROCADRES/CES = Evropski svet vodstvenega in strokovnega osebja (<http://www.europcadres.org/>)

Članice podpisnic = nacionalne organizacije socialnih partnerjev, ki so včlanjene v evropske organizacije socialnih partnerjev

<b>Autonomous framework agreement on harassment and violence at work</b>	<b>Neodvisni okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu</b>
<b>Joint proposal from drafting groups 14 / 12 / 2006</b>	<b>Skupni predlog ožjih pogajalskih skupin z dne 14. 12. 2006</b>
<b>1. Introduction</b>  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. UNICE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) condemn them	<b>1. Uvod</b>  Vzajemno priznavanje dostojanstva drugim na vseh ravneh v okviru delovnega mesta je najpomembnejša značilnost uspešnih organizacij. Prav zato sta nadlegovanje in nasilje nesprejemljiva. UNICE, UEAPME, CEEP in EKS (ter povezovalni odbor EUROCADRES/CEC) obsojajo vse njune

<p>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.</p> <p>EU<sup>1</sup> and national law define the employers' duty to protect workers against harassment and violence in the workplace.</p> <p><sup>1</sup> This includes amongst others the following Directives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin</li> <li>• Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation and</li> <li>• Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council 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</li> <li>• Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work</li> </ul> <p>Different forms of harassment and violence can affect workplaces. They can</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• be physical, psychological and/or sexual</li> <li>• be one off incidents or more systematic patterns of behaviour,</li> <li>• be amongst colleagues, between superiors and subordinates or by third parties such as clients, customers, patients, pupils, etc.</li> <li>• range from minor cases of disrespect to more serious acts, including criminal offences, which require the intervention of public authorities.</li> </ul> <p>The European social partners recognize that harassment</p>	<p>oblike. Pri tem upoštevajo, da soočenje s tem vprašanjem, ki ima lahko resne socialne in gospodarske posledice, zadeva tako delodajalce kot delavce.</p> <p>Zakonodaja EU<sup>1</sup> in nacionalna zakonodaja opredeljujeta obveznost delodajalca, da zaščiti delavce pred nadlegovanjem in nasiljem na delovnem mestu.</p> <p><sup>1</sup> Ta vključuje med drugim naslednje direktive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktiva 2000/43/ES z dne 29. 6. 2000 o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etnični izvor</li> <li>• Direktiva 2000/78/ES z dne 27. 11. 2000 o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu</li> <li>• Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. 9. 2002 ki spreminja Direktivo Sveta 76/207/EGS o uporabi načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji</li> <li>• Direktiva 89/391/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav pri varnosti in zdravju delavcev pri delu</li> </ul> <p>Delovna mesta lahko prizadenejo različne oblike nadlegovanja in nasilja. Lahko so:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fizične, psihične in/ali spolne,</li> <li>• enkratno dejanje ali pa sistematičen vzorec obnašanja,</li> <li>• med sodelavci, med nadrejenimi in podrejenimi ali od tretjih oseb, kot so stranke, kupci, bolniki v bolnišnicah, dijaki itd.,</li> <li>• v razponu od manj resnih primerov nespoštljivega obnašanja do bolj resnih dejanj, vključno s kaznivimi dejanji, ki zahtevajo posredovanje javnih oblasti.</li> </ul> <p>Evropski socialni partnerji priznavamo možnost, da lahko</p>
---	--

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>nadlegovanje in nasilje prizadeneta vsako delovno mesto in vsakega delavca ne glede na velikost podjetja, področje dejavnosti ali oblike pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. Kljub temu je lahko tveganje za nekatere skupine ali sektorje večje. V praksi pa niso prizadeta vsa delovna mesta ali vsi delavci.</p> <p>Ta sporazum se tiče izključno tistih oblik nadlegovanja in nasilja, ki so v okviru pooblastil socialnih partnerjev in so v skladu z opisom iz 3. dela v nadaljevanju.</p>
<p><b>2. Aim</b></p> <p>The aim of the present agreement is to :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• increase the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of workplace harassment and violence,</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p><b>2. Namen</b></p> <p>Namen tega sporazuma je:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• povečati ozaveščenost in razumevanje delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu,</li> <li>• zagotoviti delodajalcem, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir za prepoznavanje, preprečevanje in obvladanje težav zaradi nadlegovanja in nasilja pri delu.</li> </ul>
<p><b>3. Description</b></p> <p>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.</p>	<p><b>3. Opis</b></p> <p>Nadlegovanje in nasilje se pojavljata zaradi nesprejemljivega obnašanja enega ali več posameznikov. Lahko se pojavljata v različnih oblikah, od katerih je nekatere mogoče lažje prepoznati kot druge. Delovno okolje lahko pripomore, da so ljudje izpostavljeni nadlegovanju in nasilju.</p>

<p>Harassment occurs when one or more worker or manager are repeatedly and deliberately abused, threatened and/or humiliated in circumstances relating to work.</p> <p>Violence occurs when one or more worker or manager is assaulted in circumstances relating to work.</p> <p>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.</p>	<p>O nadlegovanju govorimo, kadar se z delavcem ali vodjo vedno znova in namenoma slabo ravna, se mu grozi in/ali se ga ponižuje v okoliščinah, povezanih z delom.</p> <p>O nasilju govorimo, kadar je en sam ali več delavcev napadenih v okoliščinah, povezanih z delom.</p> <p>Namen oziroma učinek nadlegovanja ali nasilja enega ali več vodij oziroma delavcev je lahko jemanje dostojanstva vodje oziroma delavca, kar prizadene njegovo zdravje in/ali ustvari sovražno delovno okolje.</p>
<p><b>4. Preventing, identifying and managing problems of harassment and violence</b></p> <p>Raising awareness and appropriate training of managers and workers can reduce the likelihood of harassment and violence at work.</p> <p>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.</p> <p>A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following:</p>	<p><b>4. Preprečevanje, prepoznavanje in obvladovanje težav zaradi nadlegovanja in nasilja</b></p> <p>Ozaveščanje in primerno usposabljanje vodilnih in delavcev lahko zmanjša verjetnost nadlegovanja in nasilja pri delu.</p> <p>Podjetja potrebujejo jasno izjavo s sporočilom, da nadlegovanje in nasilje ne bosta tolerirana. Ta izjava naj opredeli postopke, ki bodo v takšnih primerih uporabljeni. Lahko vključujejo neformalno stopnjo, na kateri je na voljo oseba, ki uživa zaupanje vodstva in delavcev ter daje nasvete in pomoč. Že obstoječi postopki so lahko morda primerni za ukrepanje proti nadlegovanju in nasilju.</p> <p>Primeren postopek bo temeljil najmanj na naslednjem:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all</li> <li>• No information should be disclosed to parties not involved in the case</li> <li>• Complaints should be investigated and dealt with without undue delay</li> <li>• All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment</li> <li>• Complaints should be backed up by detailed information</li> <li>• False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action</li> <li>• External assistance may help</li> </ul> <p>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.</p> <p>The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration.</p> <p>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.</p> <p>Where appropriate, the provisions of this chapter can be applied to deal with cases of external violence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V interesu vseh strani je, da se postopa s potrebno obzirnostjo, da se zaščiti dostojanstvo in zasebnost vseh.</li> <li>• Osebam, ki niso vpletene v zadevo, ne sme biti razkrita nobena informacija.</li> <li>• Pritožbe je treba raziskati in se jih lotiti brez odlašanja.</li> <li>• Vsem vpletenim je treba zagotoviti nepristransko zaslišanje in pošteno obravnavo.</li> <li>• Pritožbe je treba podpreti s podrobnimi informacijami.</li> <li>• Lažne obtožbe ne smejo biti tolerirane in se lahko končajo z disciplinskim postopkom.</li> <li>• Zunanja pomoč je lahko dobrodošla.</li> </ul> <p>Če se ugotovi, da je prišlo do nadlegovanja in nasilja, bodo sprejeti primerni ukrepi proti storilcu/cem. Ti lahko vključujejo vse disciplinske postopke s prenehanjem zaposlitve vred.</p> <p>Žrtvi/am bo ponujena podpora in po potrebi pomoč pri ponovni vključitvi.</p> <p>Delodajalci bodo te postopke določili po posvetovanju z delavci in/ali njihovimi predstavniki ter jih presojali in preverjali z namenom, da bi zagotovili njihovo učinkovitost tako glede preprečevanja kot odpravljanja težav, ko se že pojavijo.</p> <p>Kjer je to primerno, se smejo določila tega poglavja uporabljati tudi za obvladovanje nasilja s strani zunanjih oseb.</p>
---	---

<p><b>5. Implementation and follow-up</b></p> <p>In the context of article 139 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of UNICE, 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.</p> <p>The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.</p> <p>The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>5. Izvajanje in nadaljnje aktivnosti</b></p> <p>V skladu s 139. členom Pogodbe ta neodvisni evropski okvirni sporazum obvezuje članice UNICE, UEAPME, CEEP in EKS (ter povezovalnega odbora EUROCADRES/CEC), da ga izvajajo v skladu s postopki in prakso, ki je uveljavljena med delodajalci in delavci v posamezni državi članici ter v državah Evropskega gospodarskega območja.</p> <p>Podpisnice prav tako vabijo svoje članice v državah kandidatkah, da izvajajo ta sporazum.</p> <p>Ta sporazum je treba v celoti izvajati najkasneje tri leta po njegovem podpisu.</p> <p>Članice podpisnic bodo o izvajanju tega sporazuma poročale Odboru za socialni dialog. Ta bo prva tri leta po podpisu tega sporazuma pripravljal in sprejemal letno preglednico, kaj se dogaja pri izvajanju sporazuma. Četrto leto pa bo Odbor za socialni dialog pripravil popolno poročilo, kaj je bilo storjeno za izvajanje. Tega bodo nato sprejeli evropski socialni partnerji.</p> <p>Kadar koli po preteku petih let od podpisa sporazuma ga bodo podpisnice ovrednotile in pregledale, če bo to zahtevala vsaj ena od njih.</p>
---	---

<p>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.</p> <p>When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">*****</p>	<p>Ob potrebi po tolmačenju vsebine sporazuma se smejo članice podpisnic, ki jih ta sporazum zadeva, skupaj ali posamično obrniti na podpisnice. Te bodo nato skupaj ali posamezno odgovorile.</p> <p>Pri izvajanju tega sporazuma naj se članice podpisnic izogibajo nepotrebnim obremenitvam majhnih in srednje velikih podjetij.</p> <p>Izvajanje tega sporazuma ni veljaven razlog za zmanjšanje obstoječe splošne ravni zaščite delavcev na področju, ki ga zajema ta sporazum.</p> <p>Ta sporazum ne more biti ovira socialnim partnerjem, da bi na ustrezni ravni, vključno z evropsko, sklenili sporazum, ki bi tega prilagodil in/ali dopolnil tako, da bi upošteval posebne potrebe socialnih partnerjev, ki bi jih to zadevalo.</p> <p style="text-align: center;">*****</p>
---	---