

Ytterligare exemplar av skriften kan beställas hos  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sveriges Kommuner och Landsting  
tfn 08-452 71 00, e-post: arbetsgivarpolitiska@skl.se  
eller kontakta Marie-Louise Edgren, tfn 08-452 75 94

RAMAVTAL OM

# Trakasserier och våld i arbetet

–BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC

FRAMEWORK AGREEMENT ON

# Harassment and violence at work

–BUSINESSEUROPE/UEAPME,  
CEEP and ETUC



Enligt artikel 139 i Romfördraget kan avtal som ingås på gemenskapsnivå bl.a. genomföras i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar.

Den 26 april 2007 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC ett europeiskt ramavtal om trakasserier och våld i arbetet.

Undertecknande organisationer är överens om bilagd översättning från engelska till svenska av detta ramavtal om trakasserier och våld i arbetet.

Medlemmar i den Nationella sektionen av CEEP i Sverige är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, Kommunala Företagens Samorganisation, Fastigo och Arbetsgivarförbundet Pacta.

According to article 139 of the Treaty of Rome, agreements concluded at Community level can be implemented in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States.

On the 26<sup>th</sup> of April 2007 the European social partners BUSINESS-EUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC agreed on a European Framework agreement on harassment and violence at work.

The signing organisations are in agreement on the accompanying translation from English into Swedish of this Framework agreement on harassment and violence at work.

Members of the National section of CEEP in Sweden are the Swedish Association of Local Authorities and Regions, the Swedish Agency for Government Employers, the Swedish Organization for Local Enterprises, Fastigo and Pacta – Employers' Association for local federations of Local Authorities and Enterprises.



## Innehåll

Överläggning om översättning av europeiskt ramavtal om trakasserier och våld i arbetet.....	1
Gemensam svensk översättning av BUSINESSEUROPE /UEAPME, CEEP och ETUCs Framework agreement on harassment and violence at work, bilaga 1.....	3
BUSINESSEUROPE /UEAPME, CEEP och ETUCs Framework agreement on harassment and violence at work, bilaga 2.....	7
Överläggning om översättning av europeiskt ramavtal om trakasserier och våld i arbetet, engelsk översättning, bilaga 3.....	13

## Table of contents

Note of translation of the European Framework agreement on harassment and violence at work.....	1
Joint Swedish translation of BUSINESSEUROPE /UEAPME, CEEP and ETUC´s Framework agreement on harassment and violence at work, supplement 1.....	3
BUSINESSEUROPE /UEAPME, CEEP and ETUC´s Framework agreement on harassment and violence at work, supplement 2.....	7
Note of translation of the European Framework agreement on harassment and violence at work, translated into English, supplement 3.....	13





Den 26 april 2007 träffade de europeiska arbetsmarknadsparterna BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP och ETUC ett europeiskt ramavtal om trakasserier och våld i arbetet.

Undertecknande organisationer är överens om bilagd översättning från engelska till svenska av detta ramavtal om trakasserier och våld i arbetet.

För BUSINESSEUROPEs svenska  
medlemsorganisation:

För Svenskt Näringsliv

  
Jan-Peter Duker

För CEEPs svenska medlemsorganisation:

För Nationella sektionen av CEEP i Sverige

  
Sophie Thörne

För ETUCs svenska  
medlemsorganisationer:

För Landsorganisationen  
i Sverige

  
Ulla Lindqvist

För Tjänstemännens  
Centralorganisation

  
Anna Forsberg

För Sveriges  
Akademikers  
Centralorganisation

  
Anders Edward



# RAMAVTAL OM TRAKASSERIER OCH VÅLD I ARBETET

26 APRIL 2007

## 1. INLEDNING

Ömsesidig respekt för varandras värdighet på alla nivåer på arbetsplatsen är en av de främsta faktorer som kännetecknar en framgångsrik organisation. Därför är trakasserier och våld oacceptabelt. BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EURO-CADRES/CEC) fördömer förekomsten av detta i alla dess former. De anser att det är en ömsesidig angelägenhet för arbetsgivare och arbetstagare att hantera denna fråga, som kan få allvarliga sociala och ekonomiska konsekvenser.

Gemenskapslagstiftningen<sup>1</sup> och nationell lagstiftning fastställer arbetsgivarnas skyldighet att skydda arbetstagarna mot trakasserier och våld på arbetsplatsen.

Olika former av trakasserier och våld kan påverka arbetsplatser. Det kan

- vara av fysisk, psykisk och/eller sexuell karaktär,
- vara en engångshändelse eller ett mer systematiskt beteendemönster,
- förekomma bland kolleger, mellan chefer och underordnad personal eller av utomstående parter såsom klienter, kunder, patienter, elever osv.
- gälla allt från smärre fall av respektlöshet till mer allvarliga handlingar, inklusive brottsliga handlingar som kräver ingripande från myndigheter.

---

<sup>1</sup> Denna omfattar bland annat 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.

- 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 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.



De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att trakasserier och våld kan potentiellt påverka vilken arbetsplats och vilken arbetstagare som helst, oavsett företagets storlek, verksamhetsområde, anställningsform eller relation. Vissa grupper och sektorer kan dock vara mer utsatta. I praktiken berörs inte alla arbetsplatser och arbetstagare.

Detta avtal behandlar de former av trakasserier och våld som ligger inom arbetsmarknadsparternas befogenhet och överensstämmer med beskrivningen i avsnitt 3 nedan.

## **2. SYFTE**

Syftet med föreliggande avtal är att

- öka arbetsgivarnas, arbetstagarnas och deras företrädares medvetenhet och förståelse för trakasserier och våld på arbetsplatsen,
- förse arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare på alla nivåer med ett handlingsinriktat ramverk för att identifiera, förebygga och hantera problem som rör trakasserier och våld i arbetet.

## **3. BESKRIVNING**

Trakasserier och våld är följden av ett oacceptabelt beteende hos en eller flera personer som kan ta många olika uttryck, varav vissa är lättare att identifiera än andra. Arbetsmiljön kan inverka på människors utsatthet för trakasserier och våld.

Trakasserier inträffar när en eller flera arbetstagare eller chefer upprepat och avsiktligt skymfas, hotas och/eller förnedras i situationer relaterade till arbetet.

Med våld menas att en eller flera arbetstagare eller chefer angrips i situationer relaterade till arbetet.

Trakasserier och våld kan utföras av en eller flera chefer eller arbetstagare med syftet eller följden att en chefs eller arbetstagares värdighet kränks, dennes hälsa påverkas och/eller en fientlig arbetsmiljö skapas.

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

Ökad medvetenhet och lämplig utbildning av chefer och arbetstagare kan minska risken för trakasserier och våld i arbetet.

Företagen behöver ha ett tydligt klarläggande som innebär att trakasserier och våld inte accepteras. Detta klarläggande ska fastställa förfaranden som ska följas där fall uppstår. I förfarandena kan ingå en informell fas där en person som både ledningen och arbetstagarna har förtroende för kan ge råd och stöd. Befintliga förfaranden kan vara lämpliga för hantering av trakasserier och våld.

Ett lämpligt förfarande ska stödjas, men inte begränsas, av följande:

- Det ligger i alla parter intresse att frågan hanteras med nödvändig diskretion för att värna allas värdighet och privatliv.
- Ingen information ska delges parter som inte är inblandade i frågan.
- Klagomål ska utredas och hanteras utan onödigt dröjsmål.
- Alla inblandade parter ska höras opartiskt och behandlas rättvist.
- Klagomål ska stödas av utförliga upplysningar.
- Falska anklagelser ska inte tolereras och kan resultera i disciplinära åtgärder.
- Externt stöd kan vara till hjälp.

Om det har konstaterats att trakasserier och våld har förekommit ska lämpliga åtgärder vidtas mot förövaren/förövarna. Dessa kan omfatta disciplinära åtgärder och även avsked.

Offret/offren ska erbjudas stöd och vid behov även hjälp att komma tillbaka till arbetet.

Arbetsgivarna ska i samråd med arbetstagarna och/eller deras företrädare upprätta, se över och följa upp förfarandena för att se till att de på ett effektivt sätt både kan förebygga problem och hantera dessa när de uppstår.

Där det är lämpligt kan bestämmelserna i detta kapitel tillämpas för att hantera fall av externt våld.

## 5. GENOMFÖRANDE OCH UPPFÖLJNING

Inom ramen för artikel 139 i fördraget ska detta självständiga europeiska ramavtal genomföras av medlemmarna i BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) i enlighet med de förfaranden och den praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna och länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

De undertecknande parterna inbjuder också sina medlemsorganisationer i kandidatländerna att genomföra detta avtal.

Avtalet ska genomföras inom tre år efter datumet för undertecknandet av avtalet.

Medlemsorganisationerna ska rapportera om genomförandet av detta avtal till kommittén för den sociala dialogen. Under de första tre åren efter undertecknandet av detta avtal ska kommittén för den sociala dialogen sammanställa och anta en årlig förteckning som sammanfattar det pågående genomförandet av avtalet. En fullständig rapport över de åtgärder som har vidtagits för genomförandet ska sammanställas av kommittén för den sociala dialogen och antas av de europeiska arbetsmarknadsparterna under det fjärde året.

När helst fem år efter datumet för undertecknandet ska undertecknade parter utvärdera och se över avtalet om någon av dessa parter begär detta.

Om det uppstår frågor om innehållet i detta avtal kan berörda medlemsorganisationer tillsammans eller var för sig vända sig till de undertecknande parterna som svarar tillsammans eller var för sig.

Vid genomförandet av detta avtal ska de undertecknande parternas medlemmar undvika onödiga bördor för små och medelstora företag.

Genomförandet av detta avtal utgör inte legal grund för att minska den allmänna skyddsnivå som finns för arbetstagare inom det område som avtalet gäller.

Detta avtal frånhänder inte arbetsmarknadsparterna rätt att på lämplig nivå, inklusive europeisk nivå, träffa avtal som anpassar och/eller kompletterar detta avtal på ett sätt som tar hänsyn till de berörda arbetsmarknadsparternas särskilda behov.

<b>John Monks</b> Generalsekreterare för EFS (för fackförenings- delegationen)	<b>Philippe de Buck</b> Generalsekreterare för BUSINESSEUROPE	<b>Hans-Werner Müller</b> Generalsekreterare för UEAPME	<b>Rainer Plassmann</b> Generalsekreterare för CEEP
---	---	---	---

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.

EU<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> This includes amongst others the following Directives:

-Directive 2000/43/EG 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 condition

- Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

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.

## **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 BUSINESS EUROPE, 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](http://www.etuc.org)



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenberg 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)



The 26<sup>th</sup> of April 2007 the European social partners BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP and ETUC agreed on a European Framework agreement on harassment and violence at work.

The signing organisations are in agreement on the accompanying translation from English into Swedish of this Framework agreement on harassment and violence at work.

On behalf of BUSINESSEUROPE's  
Swedish member organization:

The Confederation of Swedish  
Enterprise

*Jan-Peter Duker*

On behalf of CEEP's Swedish  
member organization:

The National section of CEEP  
in Sweden

*Sophie Thörne*

On behalf of ETUC's Swedish  
member organizations:

The Swedish Trade Union  
Confederation

*Ulla Lindqvist*

The Swedish Confederation of  
Professional Employees

*Anna Forsberg*

The Swedish Confederation of  
Professional Associations

*Anders Edward*

