

EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK



BUSINESSEUROPE



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**

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

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. Previendo, 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, repararán 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 Área 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 evitaran 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.
