

ΣΥΜΦΩΝΙΑ-ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας των άλλων σε όλα τα επίπεδα μέσα στον εργασιακό χώρο είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των επιτυχημένων οργανώσεων. Γι' αυτό η παρενόχληση και η βία είναι απαράδεκτες. Οι BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και η ETUC (και η επιτροπή-σύνδεσμος EUROCADRES/CEC) τις καταδικάζουν σε όλες τους τις μορφές. Θεωρούν ότι υπάρχει αμοιβαίο ενδιαφέρον εργοδοτών και εργαζομένων να εξετάσουν αυτό το ζήτημα, το οποίο μπορεί να έχει σοβαρές κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες.

Η ΕΕ¹ και η εθνική νομοθεσία καθορίζει το καθήκον των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζομένους από την παρενόχληση και τη βία στον εργασιακό χώρο.

Οι διάφορες μορφές παρενόχλησης και βίας μπορούν να έχουν επιπτώσεις στους εργασιακούς χώρους. Μπορεί να:

- είναι φυσική, ψυχολογική ή/και σεξουαλική,
- να είναι περιστατικά ή περισσότερο συστηματικά σχήματα συμπεριφοράς,
- μεταξύ των συναδέλφων, μεταξύ των ανωτέρων και των υφισταμένων ή από τους τρίτους όπως πελάτες, ασθενείς, μαθητές, κ.λπ.,
- κυμαίνονται από πιο ασήμαντες περιπτώσεις έλλειψης σεβασμού έως σοβαρότερες πράξεις, συμπεριλαμβανομένων των ποινικών αδικημάτων, τα οποία απαιτούν την επέμβαση των δημόσιων αρχών.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι αναγνωρίζουν ότι η παρενόχληση και η βία μπορούν ενδεχομένως να έχουν επιπτώσεις σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, του τομέα της δραστηριότητας ή της μορφής της σύμβασης ή της σχέσης απασχόλησης. Εντούτοις, ορισμένες ομάδες και τομείς μπορεί να κινδυνεύουν περισσότερο. Πρακτικά, δεν επηρεάζονται όλοι οι εργασιακοί χώροι και όλοι οι εργαζόμενοι.

¹ Περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τις παρακάτω Οδηγίες :

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ της 29^{ης} Ιουνίου 2000 που εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 που θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση

- Οδηγία 2002/73/ΕΚ της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002 που βελτιώνει την Οδηγία του Συμβουλίου 76/207/ΕΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες όσον αφορά την πρόσβαση σε εργασία, επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή καθώς και τις συνθήκες εργασίας.

- Οδηγία 89/391/ΕΕΚ σχετικά με την εισαγωγή μέτρων για την ενθάρρυνση βελτιώσεων στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στη δουλειά

Αυτή η συμφωνία εξετάζει εκείνες τις μορφές παρενόχλησης και βίας που είναι μέσα στις δυνατότητες των κοινωνικών εταιριών και αντιστοιχούν στην περιγραφή που γίνεται παρακάτω στην παράγραφο 3.

2. ΣΤΟΧΟΣ

Ο στόχος της παρούσας συμφωνίας είναι:

- να αυξήσει τη συνειδητοποίηση και την κατανόηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στον εργασιακό χώρο,
- να παράσχει στους εργοδότες, στους εργαζομένους και στους αντιπροσώπους τους σε όλα τα επίπεδα ένα προσανατολισμένο στη δράση πλαίσιο για να προσδιορίζουν, να αποτρέπουν και να διαχειρίζονται τα προβλήματα της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία.

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η παρενόχληση και η βία οφείλονται σε απαράδεκτη συμπεριφορά από ένα ή περισσότερα άτομα και μπορούν να έχουν πολλές και διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες μπορούν να προσδιοριστούν ευκολότερα από άλλες. Το περιβάλλον εργασίας μπορεί να επηρεάσει την έκθεση των ανθρώπων στην παρενόχληση και τη βία.

Η παρενόχληση εμφανίζεται όταν δεν γίνεται αντικείμενο σωστής μεταχείρισης ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή ο διευθυντής επανειλημμένα και σκόπιμα, απειλείται ή/και ταπεινώνεται σε περιστάσεις σχετικές με την εργασία.

Η βία εμφανίζεται όταν επιτίθεται ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι ή ο διευθυντής σε περιστάσεις σχετικές με την εργασία.

Η παρενόχληση και η βία μπορούν να πραγματοποιηθούν από έναν ή περισσότερους διευθυντές ή εργαζομένους, με σκοπό ή αποτέλεσμα την καταπάτηση της αξιοπρέπειας του διευθυντή ή του εργαζομένου, την επιρροή στην υγεία του/της ή/και τη δημιουργία ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος.

4. ΠΑΡΕΜΠΟΔΙΣΗ, ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΑΣ

Η βελτίωση της πληροφόρησης και η κατάλληλη κατάρτιση των διευθυντών και των εργαζομένων μπορούν να μειώσουν την πιθανότητα παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν μια σαφή δήλωση που θα υπογραμμίζει ότι δεν θα ανεχτούν την παρενόχληση και τη βία. Αυτή η δήλωση θα διευκρινίζει τις διαδικασίες που ακολουθούνται όταν προκύπτουν περιστατικά. Οι διαδικασίες μπορούν να περιλάβουν ένα άτυπο στάδιο, στο οποίο ένα πρόσωπο που έχει την εμπιστοσύνη της διοίκησης και των εργαζομένων είναι διαθέσιμο για να παρέχει συμβουλές και βοήθεια. Προϋπάρχουσες διαδικασίες μπορεί να είναι κατάλληλες για την παρενόχληση και τη βία.

Μια κατάλληλη διαδικασία θα υποστηριχτεί από τα παρακάτω αλλά δεν θα περιοριστεί σε αυτά:

- Είναι προς όφελος όλων των συμβαλλόμενων μερών να συνεχίσουν με την απαραίτητη διακριτικότητα να προστατεύουν την αξιοπρέπεια και την ιδιωτική ζωή όλων
- Καμία πληροφορία δεν πρέπει να αποκαλυφθεί σε συμβαλλόμενα μέρη που δεν συμμετέχουν στο περιστατικό
- Οι καταγγελίες πρέπει να ερευνηθούν και να εξεταστούν χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση
- Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να έχουν αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη μεταχείριση
- Οι καταγγελίες πρέπει να υποστηριχτούν από αναλυτικές πληροφορίες
- Δεν πρέπει να ανεχτεί κανείς τις ψεύτικες κατηγορίες και μπορεί να οδηγήσουν σε πειθαρχική ποινή
- Η εξωτερική βοήθεια μπορεί να είναι χρήσιμη.

Εάν έχει εντοπιστεί ότι έχουν εμφανιστεί παρενόχληση και βία, θα ληφθούν κατάλληλα μέτρα σε σχέση με τον δράστη. Αυτά μπορεί να περιλάβουν πειθαρχική ποινή μέχρι και απόλυση. Το(τα) θύμα(τα) θα έχει(ουν) υποστήριξη και, εάν είναι απαραίτητο, βοήθεια με επανενσωμάτωση.

Οι εργοδότες, μετά από διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους ή/και τους αντιπροσώπους τους, θα καθιερώσουν, θα αναθεωρήσουν και θα ελέγξουν αυτές τις διαδικασίες για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματικότητά τους και στην παρεμπόδιση προβλημάτων και στην εξέταση ζητημάτων, όταν προκύπτουν.

Όπου απαιτείται, οι διατάξεις αυτού του κεφαλαίου μπορούν να εφαρμοστούν για να εξετάσουν περιπτώσεις εξωτερικής βίας.

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΑΝΑΝΕΩΣΗ

Στα πλαίσια του άρθρου 139 της Συνθήκης, αυτή η αυτόνομη ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη των BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC (και της επιτροπής-συνδέσμου EUROCADRES/CEC) να την εφαρμόσουν σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις συγκεκριμένες πρακτικές για τη διεύθυνση και την εργασία στα κράτη μέλη και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Ζώνης.

Τα συμβαλλόμενα μέρη προσκαλούν επίσης τις οργανώσεις-μέλη τους στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν αυτήν την συμφωνία.

Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας θα πραγματοποιηθεί μέσα σε τρία χρόνια μετά από την ημερομηνία της υπογραφής της.

Οι οργανώσεις-μέλη θα υποβάλουν έκθεση σχετικά με την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών χρόνων μετά από την ημερομηνία της υπογραφής αυτής της συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα προετοιμάσει και θα υιοθετήσει έναν ετήσιο πίνακα που συνοψίζει την τρέχουσα εφαρμογή της συμφωνίας. Μια πλήρης έκθεση σχετικά με τις ενέργειες εφαρμογής που πραγματοποιούνται θα προετοιμαστεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου και θα υιοθετηθεί από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους κατά τη διάρκεια του τέταρτου έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα αξιολογήσουν και θα αναθεωρήσουν τη συμφωνία οποτεδήποτε σε διάστημα πέντε χρόνων μετά από την ημερομηνία της υπογραφής, εάν ζητηθεί από ένα από αυτά.

Σε περίπτωση ερωτήσεων σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της συμφωνίας, οι οργανώσεις-μέλη που ενεπλάκησαν μπορούν από κοινού ή χωριστά να αναφερθούν στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία από κοινού ή χωριστά θα απαντήσουν.

Κατά εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών αποφεύγουν περιττό φόρτο εργασίας στη διαχείριση του σχολείου.

Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας δεν αποτελεί το κατάλληλο έδαφος για να μειωθεί το γενικό επίπεδο προστασίας που προσφέρεται στους εργαζομένους στον αντίστοιχο τομέα.

Αυτή η συμφωνία δεν παραβιάζει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάψουν, σε κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού επιπέδου, συμφωνίες που προσαρμόζουν ή/και που συμπληρώνουν αυτήν την συμφωνία με έναν τρόπο που θα λάβουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των ενδιαφερόμενων κοινωνικών εταίρων.

John Monks , Philippe de Buck, Hans-Werner Müller, Rainer Plassmann

ETUC, BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP

26 Απριλίου 2007