

**Aftale
om behandling af sager
om mobning, herunder seksuel chikane
mellem
Dansk Erhverv
og
Handelskartellet
i regi af
HAST-udvalget**

Præambel

De største udfordringer for virksomhederne er fortsat styrkelse af konkurrencedygtigheden og udvikling af organisationen, hvor et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og medarbejderne imellem, er i højsædet, og hvor den enkelte udviser engagement, arbejdsglæde, tillid og respekt i alle forhold på virksomheden.

Dette er grundstenen i ”den danske model” i forhold til samarbejdsaftalerne mellem hovedorganisationerne, og i aftalen om etablering af udvalg for samarbejde og trivsel mellem Dansk Erhverv og Handelskartellet i Danmark – HAST-udvalget.

Der er dog en erkendelse af, at uoverensstemmelser eller uacceptabel adfærd på virksomheder aldrig helt kan undgås, uanset hvor optimalt ledelse og samarbejdsforhold på virksomheden i øvrigt udøves.

Organisationerne er af den opfattelse, at sådanne problemer i videst muligt omfang bør håndteres af parterne selv, og at der skal tilbydes bistand til dette, samt at man i stigende grad vil medvirke til en forebyggende indsats og give tilbud til alle medlemsvirksomheder i Dansk Erhverv om at kunne hente hjælp og inspiration til dette arbejde.

På denne baggrund har parterne med denne aftale udvidet udvalgets virke til tillige - og i stedet for Arbejdstilsynet - at påse overholdelse af, at arbejdet på virksomhederne ikke medfører risiko for fysisk og psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

--- 000 ---

1. Dækningsområde

Aftalen omfatter alle virksomheder indenfor handelsbranchen, der er medlem af Dansk Erhverv.

2. Aftalens indhold

Under henvisning til bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler jf. § 9a i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse har parterne indgået aftale om, at Udvalget for samarbejde og trivsel påser overholdelse af, at arbejdsgiveren sikrer, at arbejdet planlægges og udføres således at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

I den sammenhæng skal udvalget, herunder udvalgets sekretariat, bl.a. gennem et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde fremme samarbejdet. Udvalget har særligt fokus på oplysning og vejledning af virksomheder, som hverken har et sikkerheds- eller et samarbejdsudvalg.

Herudover skal udvalget søge at imødegå uoverensstemmelser vedrørende mobning, herunder seksuel chikane. For at tilse at dette også sker overfor virksomheder, som hverken har et sikkerheds- eller et samarbejdsudvalg eller en tillidsrepræsentant, kan udvalget tage selvstændige initiativer for at sikre overholdelsen af, at det ved arbejdets udførelse sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane. Et sådan initiativ kan være af opbyggende karakter.

Som vejledning for udvalgets arbejde med mobning, herunder seksuel chikane, henvises til Atvejledning D.4.2 af marts 2002 om Mobning og seksuel chikane.

Opstår der, på trods af den forebyggende indsats, uoverensstemmelser vedrørende mobning, herunder seksuel chikane, søges disse bilagt, som angivet nedenfor.

Arbejdstilsynets beføjelse til at føre kontrol og tilsyn genindtræder, hvis en part ikke vil iværksætte behandling for en påstået overtrædelse af pligterne i denne aftale.

3. Anmodning om bistand

Såvel ledelse som medarbejdere kan henvende sig til en af HAST-konsulenterne, og anmode om bistand. Det er så konsulenternes opgave at vurdere situationen og sikre, at sagen behandles, når og hvis den er begrundet. Behandling af sager sker jf. nedenstående pkt. 4.

Henvendelser til HAST-konsulenterne kan ske anonymt.

4. Behandling af uoverensstemmelser

4.1 Uoverensstemmelser af generel karakter inden for Samarbejdsaftalens område.

Såfremt der på en virksomhed inden for Samarbejdsaftalens område opstår uoverensstemmelser af generel karakter vedrørende mobning, herunder seksuel chikane, er der aftalt følgende procedure for bilæggelse af striden.

Kan uoverensstemmelsen ikke bilægges ved lokal drøftelse i virksomheden, evt. i samarbejds- eller sikkerhedsudvalget, kan uoverensstemmelsen af hver af de berørte parter indbringes for Udvalget for samarbejde og trivsel. Udvalgets sekretariat skal herefter inden for en rimelig frist efter modtagelse af begæring herom søge uoverensstemmelsen bilagt ved møde på virksomheden.

På mødet kan sekretariatet bl.a. tilbyde værktøjer til hjælp af forskellige problemstillinger, indgå i en dialog med de berørte parter om evt. løsningsmetoder samt hjælpe til udarbejdelse af handlingsplaner til løsning af uoverensstemmelsen.

Såfremt det ikke lykkes at tilvejebringe enighed, udarbejder sekretariatet en rapport som forelægges udvalget. Det påhviler herefter udvalget at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter.

Hvor en forhandlingsløsning ikke er mulig, indbringer udvalget, i samarbejde med sekretariatet, sagen for Samarbejdsnævnet i medfør af reglerne i afsnit 6 i Samarbejdsaftalen om behandling af uoverensstemmelser.

4. 2 Uoverensstemmelser af konkret karakter på virksomheder omfattet af Landsoverenskomsterne mellem Dansk Erhverv og henholdsvis 3F Privat Service, Hotel- og restauration, NNF for Bager- og konditorsvende og slagtere og delikatessassistenter og HK HANDEL for henholdsvis butik, (herunder virksomheder omfattet af bestemmelsen i § 12 stk. a) og kontor & lager (herunder virksomheder omfattet af bestemmelsen i § 19 stk. 1, litra e) i begge Landsoverenskomster.

Såfremt der på en virksomhed inden for ovenfor nævnte overenskomsters område opstår uoverensstemmelser af konkret karakter vedrørende mobning, herunder seksuel chikane, er der aftalt følgende procedure for bilæggelse af striden.

Kan uoverensstemmelsen ikke bilægges ved lokal drøftelse på virksomheden, kan uoverensstemmelsen af hver af de berørte parter indbringes for sekretariatet knyttet til Udvalget for samarbejde og trivsel. Udvalgets sekretariat skal herefter inden for en rimelig frist efter modtagelse af begæring herom søge uoverensstemmelsen bilagt ved møde med de berørte parter. Mødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales. Normalt udfærdiger sekretariatet referat af mødet.

Afhængig af uoverensstemmelsernes omfang og karakter bidrager sekretariatet efter bedste formåen til løsning af uoverensstemmelserne.

Såfremt det ikke lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af de berørte parter vælge at forfølge uoverensstemmelserne i det fagretslige system i henhold til overenskomsternes regler om behandling af tvistigheder.

Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen, som træder i kraft den 1. januar 2008 og erstatter aftalen af 2003, kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel, hvorefter aftalen bortfalder.

København den 1. januar 2008

HAST-udvalget
For HANDELSKARTELLET I DANMARK



HAST-udvalget
For Dansk Erhverv

