

# **Aftale om håndtering af krænkende handlinger, Samarbejdsforum for det Grønne Område, indgået mellem overenskomstparterne: GLS-A og forbundene 3F, HK samt Dansk Metal.**

## **1. Formål og baggrund**

Formålet med nærværende aftale er at fremme trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø samt at sikre, at problemer inden for håndtering af krænkende handlinger i videst muligt omfang løses af de lokale parter.

Med aftalen varetager overenskomstparterne i inden for GLS-As medlemsområde (Landbrug, skovbrug, gartneri, agroindustri m.fl.) opgaven med at sikre, at virksomhederne overholder bestemmelserne på det psykosociale område, omhandlende krænkende handlinger jf. nedenstående under pkt. 3.

## **Omfattede af aftale**

Omfattede af aftalen er:

- 2.a. Virksomheder omfattet af overenskomst mellem GLS-A og 3F, HK og Dansk Metal.
- 2.b. Samtlige medarbejdere, hvor virksomheden er omfattet af overenskomst indgået mellem GLS-A og de modstående overenskomstparter 3F, HK og Dansk Metal.

## **3. Arbejdsdelingen mellem arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet**

Arbejdsmarkedets parter – krænkende handlinger.

### **3.1**

Denne aftale omfatter håndteringen af problemer omhandlende krænkende handlinger, som udmøntet i gældende lovgivning på området.

### **3.2**

Som en naturlig følge heraf er overenskomstparterne enige om i regi af Samarbejdsforum for det grønne område (SAMGO), at påtage sig en forpligtelse, der svarer til og erstatter Arbejdstilsynets, til at påse

overholdelsen af §§ 22-24 i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø omhandlende krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Overenskomstparterne er enige om, at en fælles forståelse af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane samt eventuelle årsager og indsatsområder tager udgangspunkt i At-vejledning 4.3.1-1 af 26. februar 2019 om "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane".

### 3.3

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, jf. nedenstående punkt 5.

## 4. Samarbejdsudvalget og SAMGO

Der er mellem parterne enighed om, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundhedsmæssigt og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø, herunder også det psykiske arbejdsmiljø omhandlende krænkende handlinger.

### Samarbejdsudvalget

#### 4.1

Samarbejdsudvalgets opgave er at drøfte principper og retningslinjer på det psykosociale område i overensstemmelse med Samarbejdsaftalen. Udvalget behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejders forhold. Det er således Samarbejdsudvalgets opgave i fornødent omfang at sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø, herunder krænkende handlinger.

I den forbindelse skal Samarbejdsudvalget drøfte, hvordan det sikres, at udvalgets medlemmer besidder de fornødne kompetencer til at løfte opgaven.

Ved uddelegering i virksomhedens organisation skal det på samme måde drøftes, hvordan det sikres, at kompetencerne er til stede.

### SAMGO

#### 4.2 samarbejdskonsulenter

Det er muligt, at den enkelte medarbejder kan henvende sig anonymt til en af SAMGO's samarbejdskonsulenter. Det er samarbejdskonsulenternes opgave at vurdere situationen og sikre, at sagen behandles, når og hvis den er begrundet. I de tilfælde, hvor sagen skønnes begrundet, skal Samarbejdsudvalget (SU) på virksomheden indkaldes, og sagen belyses ved samarbejdskonsulenternes medvirken. SAMGO's samarbejdskonsulenter kan i denne forbindelse på grundlag af en henvendelse på eget initiativ igangsætte en undersøgelse af sagen. Såfremt sagen ikke kan løses ved konsulenternes medvirken, behandles sagen i overensstemmelse med retningslinjerne i nærværende aftale, se pkt. 5.

## 5. Behandling af uoverensstemmelser omhandlende krænkende handlinger

Uoverensstemmelser af generel karakter

### 5.1

Opstår der på virksomheder uoverensstemmelser af generel karakter, som kan have psykosociale baggrunde omhandlende krænkende handlinger, skal man på den pågældende virksomhed behandle

dette i Samarbejdsudvalget (SU), eller i arbejdsmiljøudvalget (AMO), hvis der ikke er etableret SU på virksomheden.

Hvis problemet ikke løses, behandles det efter følgende proces:

- 5.1.1 Der udarbejdes et referat, som sendes til sekretariatet for SAMGO.
- 5.1.2 SAMGO's samarbejdskonsulenter skal (herefter) forsøge at løse opgaven.
- 5.1.3 Lykkes det ikke, udarbejdes en rapport til formandskabet for SAMGO.
- 5.1.4 Lykkes det heller ikke her at finde en løsning, inddrages det samlede SAMGO med henblik på at løse problemet.
- 5.1.5 SAMGO behandler sagen. Lykkes det ikke at løse sagen nedsættes en faglig voldgift efter de almindelige regler herfor i overenskomsterne indgået mellem overenskomstparterne.
- 5.1.6 Lykkes det ikke under sagsbehandlingen at forlige sagen, afsiger Voldgiftsretten en kendelse, hvori der tages stilling til såvel brud som eventuel bod. Bodsstørrelsen fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, og i hvilken grad der har været undskyldende omstændigheder.

## 5.2

På virksomheder uden Samarbejdsudvalg eller AMO følges processen i pkt. 5.1, dog således at sagen indledes i SAMGO (se pkt. 5.1.2)

Konkrete uoverensstemmelser

## 5.3

Såfremt der er tale om uoverensstemmelser af konkret karakter, f.eks. sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst.

## **6. Aftalefortolkning, ikrafttræden og opsigelse**

### **Aftalefortolkning**

#### 6.1

Uenighed om denne aftales indhold og fortolkning behandles i SAMGO og kan der ikke opnås enighed her, overgår den til videre behandling til organisationerne i det fagretlige system efter de regler, der gælder herom i den relevante kollektive overenskomst.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

#### 6.2.

Aftalen træder i kraft den 01.01.2023. Aftalen kan opsiges enkeltvis, af hver af de underskrivende parter, med seks måneders varsel, dog tidligst til ophør, 1. marts 2024 med seks måneders varsel.

AFTALE OM HÅNDTERING AF KRÆNKENDE HANDLINGER INDGÅET AF PARTERNE I SAMARBEJDSFORUM FOR DET GRØNNE OMRÅDE, SAMGO

GLS-A sender kopi af den underskrevne aftale til Arbejdstilsynet til opfyldelse af dokumentationsforpligtelsen.

København, den

  
Jens Poulsen  
GLS-A

  
Morten Fischer-Nielsen  
3F, Den Grønne Gruppe

  
Jesper Schmidt Sørensen  
HK Privat

  
Peter Faber  
Dansk Metal