



Sakligt uppförande är tillåtet



Olämpligt beteende och trakasserier hör inte till arbetslivet

Olämpligt beteende och trakasserier hör inte hemma i arbetslivet. På arbetsplatsen och på jobbrelaterade tillställningar ska ingen behöva vara rädd eller utsättas för olämplig behandling eller trakasserier. Alla har rätt till en god arbetsdag och det förpliktar både kollegor och chefer att behandla alla på ett respektfullt sätt och att vara uppmärksamma på sitt språk och sitt beteende, så att man inte – ens på grund av att man inte tänkt efter – kränker någon annan.

Människor upplever olika saker som störande, och har rätt att göra det. Även om du med en arbetskompis kan odla grov humor, kan du inte kräva att någon annan ska gilla

samma sak, och då får du tygla ditt tal med den andra.

Det är arbetsgivarens ansvar att övervaka beteendet hos personer utanför anställningsförhållandet, till exempel kunder och underleverantörer. Arbetsgivaren ska se till att alla som vistas på arbetsplatsen betar sig respektfullt mot varandra och värnar om varandras säkerhet.

Var och en kan genom sitt beteende medverka till arbetsro på arbetsplatsen. Ta även du del i skapandet av en sådan atmosfär där ingen trakasseras och där det är trevligt för alla att jobba!



Olika exempel på trakasserier

Trakasserier kan ta sig många uttryck och förekomma såväl mellan arbetskompisar som mellan medarbetare och chefer. Olämpligt beteende kan också vara allmänt sårande, även om det inte riktas mot någon medlem i arbetsgruppen eller någon närvarande person.

Olämpligt bemötande och trakasserier kan till exempel vara:

- att ringakta, skymfa och förlöjliga i en förklädnad av humor och skämt
- att ifrågasätta eller skymfa av någons rykte, kompetens eller hälsotillstånd
- att svartmåla och sprida illvilliga historier om arbetsprestationer eller privatliv
- att hota och skrämma
- att nedvärdera en annans arbete
- hatpropaganda eller hatmeddelanden

Uteslutning och isolering från arbetsgruppen

- att inte hälsa eller svara på hälsningar
- att "glömma" att kalla någon till gemensamma möten, evenemang och jippon
- att avstå från att lämna ut uppgifter som är nödvändiga för arbetet
- att kontinuerligt avbryta och ignorera någons tal

Sexuella trakasserier

- antydningar och oanständiga skämt samt prat, gester, miner och meddelanden
- olämpliga kommentarer om utseende, klädsel, kropp och privatliv
att röra en annan utan tillstånd
- förslag och krav på sexuell umgänge

Missbruk av arbetsledningsrätten

- överdrivet styrande av arbetsuppgifter
- borttagning av ansvar och arbetsuppgifter
- påförande av arbetsuppgifter som är för svåra i förhållande till kompetensen
- omotiverad kritik och ingripande i arbetet
- omotiverade och ensidiga ändringar av arbetsuppgifternas kvalitet eller kvantitet
- omotiverade och ensidiga ändringar av arbetsvillkoren
- hämmande av arbetsprestationen, till exempel genom att tillhandahålla dåliga arbetsredskap
- tilldela förödmjukande eller hälsofarliga uppgifter
- diskriminerande arbetstidsarrangemang
- andra diskriminerande anställningsvillkor

Vad är inte trakasserier?

På varje arbetsplats uppkommer ibland meningsskiljaktigheter, schismer och andra tråkiga saker, där det ändå inte är frågan om trakasserier. Meningskiljaktigheter kan diskuteras även häftigt, så länge man håller sig till sak och undviker personangrepp och oväsentligheter. Men att skrika, gorma och hota hör inte hemma i sakligt beteende på arbetsplatsen ens i ett gräl.

I arbetsgivarens arbetsledningsrätt ingår också rätten att tilldela tråkiga arbetsuppgifter och fatta tråkiga beslut, så länge behand-

lingen av medarbetarna är berättigad, jämlik och konsekvent. På samma sätt har arbetsgivaren rätt och skyldighet att utreda misstankar om trakasserier och ta itu med problem i anslutning till arbetet och arbetsgruppens funktion.

Trakasserier är inte heller att ge en sakligt motiverad anmärkning eller varning och inte heller att hänvisa en medarbetare till en bedömning av arbetsförmågan eller till någon annan åtgärd som stöder arbetsförmågan.

Hur förebyggs trakasserier?

Det är bättre att förebygga trakasserier än att börja ta i tu med dem när de redan förekommer. Grunden för att förebygga trakasserier och ingripa i dem är att företagets ledning och chefer tydligt kommunicerar att nolltolerans gäller på arbetsplatsen för alla typer av trakasserier och olämpligt bemötande. Ofta räcker det med att säga högt att trakasserier inte accepteras för att minska eller stoppa olämpligt beteende.

Redan under introduktionen är det viktigt att informera den nya medarbetaren om hur och till vem man anmäler trakasserier på arbetsplatsen, samt hur trakasserianmälningar och -situationer hanteras. Tydliga, gemensamt överenskomna spelregler som alla känner till förebygger trakasserier, sänker tröskeln att rapportera dem och hjälper cheferna att ingripa i trakasserisituationer.

Det är bra att erbjuda hela arbetsgruppen och i synnerhet alla chefer utbildning i att identifiera trakasserier och att ingripa i dem. Arbetsgivaren bör också komma ihåg att trakasserier ofta hör ihop med andra problem på arbetsplatsen såsom för stor arbetsbelast-

ning, dålig organisering och ledning av arbetet, ständiga ändringar i arbetsgruppen och -uppgifter samt osäkerhet om anställningen. Konsekvent ledarskap, tydliga ansvarsområden samt öppen diskussion om arbetsplatsens frågor, verksamhetssätt och framtiden bygger en atmosfär som i sig förebygger trakasserier. Arbetsgivaren ska se till att förmännen har tillräcklig kompetens för att behandla och utreda trakasserifall.

Hur ingriper man i trakasserier?

Ingen behöver tolerera och stå ut med ett olämpligt bemötande och trakasserier på arbetsplatsen. Efter att ha fått information om att det förekommer trakasserier på arbetsplatsen är chefen skyldig att utreda ärendet och ingripa i eventuella trakasserier. Vid behov kan man be om stöd och råd av arbetsplatsens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

Var och en kan ingripa i osakligt prat och störande beteende även då när det inte är riktat mot en själv. Var och en kan själv fundera på hur hen skulle agera i en situation där priset blir sårande eller beteendet olämpligt. Att ingripa i trakasserier kräver mod och kan vara lättare för dem som inte själva är utsatta.

Det räcker ofta att påpeka för den som trakasserar att hens tal eller beteende inte är lämpligt och be personen att sluta. Om det olämpliga priset eller beteendet inte upphör, eller det är svårt att tala rakt ut med den trakasserande, måste ärendet föras vidare till chefen. Hen har som arbetsgivarens företrädare lagstadgad skyldighet att ingripa i situationen.

Om chefen är den som trakasserar eller chefen inte ingriper i trakasserierna efter att ha fått kännedom om dem, måste ärendet föras till chefens chef. Om inte heller det fungerar eller chefen inte har någon chef, går det att kontakta företagshälsovården och be dem tala med arbetsgivaren för att utreda trakasserierna.

Den som har upplevt trakasserier bör fylla i blanketten "Anmälan till arbetsgivaren om trakasserier på jobbet" som finns på arbetarskyddsförvaltningens webbplats. På blanketten specificeras hurdana trakasserierna har varit, när de har förekommit och vem som har gjort sig skyldig till dem.

Eftersom en företrädare för arbetsgivaren måste kvittera att blanketten har tagits emot, kan arbetsgivaren vid en eventuell senare utredning av ärendet inte påstå sig vara ovetande. Efter att ha tagit emot blanketten

är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att reda ut situationen. Åtgärderna antecknas också på samma blankett.

Om arbetsgivaren fortsättningsvis inte vidtar åtgärder för att få slut på trakasserierna, kan frågan anmälas till arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten begär en skriftlig utredning av arbetsgivaren om vilka åtgärder som har vidtagits i trakasserifallet, och bedömer om arbetsgivaren har agerat på det sätt som lagen kräver. Om arbetsgivaren befinns ha försummat sin skyldighet att reda ut situationen och ingripa i trakasserierna, kan Industrifacket hjälpa med att ansöka om lag-enlig kompensation eller skadestånd för den skada som uppkommit.

Förtroendepersonernas roll

Arbetsplatsens förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige samt arbetarskyddsbud har som primär uppgift är att stöda och hjälpa den anställda om någon kommer och berättar om trakasserier som hen har upplevt. En förtroendevald börjar inte utreda eller medla i trakasserisituationer, eftersom det är arbetsgivarens skyldighet att ingripa i dessa frågor.

Även om ansvaret att ingripa i trakasserier ligger hos arbetsgivaren, är arbetsplatsens förtroendepersoner ofta de personer man lyssnar till och litar på i arbetsgemenskapen. Det är värt att dra fördel av positionen och å ena sidan genom sitt eget agerande skapa en atmosfär som beaktar och respekterar alla, och å andra sidan ta upp frågan till diskussion om det börjar märkas att det förekommer osakligt prat och beteende.

Trakasserier i lagstiftningen

Trakasserier på arbetsplatsen regleras på lite olika sätt i arbetarskyddslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) och diskrimineringslagen. I jämställdhetslagen och diskrimineringslagen är trakasserier förbjudna redan när de är faktiska. Trakasserier kan således vara olämpligt beteende även om de inte är avsiktliga och medvetna.

Å andra sidan är trakasserier enligt definitionen i arbetarskyddslagen en behandling som är så beständig att den kan orsaka skada eller fara för hälsan hos den utsatta.

Hälsoproblem som sömnsvårigheter, koncentrationssvårigheter, matsmältningsbesvär eller symtom på hjärt- och kärlsjukdomar är exempel på skada som kan uppstå för hälsan. Det är viktigt att den som utsatts för trakasserier genast informerar företagshälsovården om vad som har hänt när symtomen börjar utredas.

Allvarigare handlingar såsom sexuella trakasserier, misshandel, våldtäkt, ärekränkning och hets mot folkgrupp regleras i strafflagen. Sådana ärenden ska polisanmälas.

Arbetarskyddslagen

I 18 § i arbetarskyddslagen förbjuds osakligt bemötande på arbetsplatsen: "Arbetstagaren skall på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa."

I 28 § i arbetarskyddslagen förutsätts att

arbetsgivaren vidtar åtgärder: "Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet."

Jämställdhetslagen

I 7 § i jämställdhetslagen definieras trakasserier på grund av sexuell läggning och kön som diskriminering: "Med sexuella trakasserier avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, icke verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning."

"Med trakasserier på grund av kön avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck

och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning."

Dessutom konstateras i 8 d § i jämställdhetslagen att en arbetsgivare gör sig skyldig till diskriminering om hen efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.

Diskrimineringslagen

I 14 § i diskrimineringslagen stadgas trakasserier som diskriminering: "Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks innebär trakasseri, om beteendet har samband med ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne."

I jämställdhetslagen anges också att en arbetsgivare är skyldig till diskriminering om han efter att ha fått information om trakasserier försummar att vidta de åtgärder som står till förfogande för att undanröja trakasserierna.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Industri facket

Hagnäskajen 1 A
PB 107, 00531 Helsingfors
Växel: 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi/sv