

# Gott uppförande tillåtet

– osaklig behandling förbjuden



# Instruktioner till arbetsplatserna för att förhindra, identifiera och behandla osaklig behandling



## Ansvaret hör till alla

**Arbetsmarknadsorganisationerna vill fästa uppmärksamhet vid förebyggandet av osaklig behandling och trakasserier på arbetsplatserna och erbjuda medel för att lösa problemsituationer. Samarbetet grundar sig på de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om trakasserier och våld.**

Osaklig behandling på arbetsplatsen bör inte accepteras. Med osaklig behandling avses trakasserier, mobbning och annat olämpligt uppförande på arbetsplatserna. Varje medlem i arbetskollektivet är ansvarig för sitt eget uppförande och det är också vars och ens sak att främja en god arbetsplatskultur.

Vilken medlem av arbetskollektivet som helst kan ensam eller tillsammans med andra göra sig skyldig till osaklig behandling. Föremålet kan vara både arbetstagarna och cheferna. Osaklig behandling kan förekomma på vilken arbetsplats som helst och den kan få olika uttryck och förekomma i olika grader.

Enligt lagen bör arbetsgivaren ingripa i osaklig behandling så snart som möjligt sedan han fått information om den. Om situationen drar ut på tiden, kan den persons hälsa som blivit föremål för

den riskeras, arbetskollektivet belastas och välmåendet på arbetsplatsen försvagas. Osaklig behandling kan också minska arbetskollektivets produktivitet och förorsaka onödiga kostnader bland annat genom att öka antalet sjukfrånvaron.

## Hur kan man identifiera osaklig behandling?

Osaklig behandling kan vara svår att identifiera, eftersom människorna upplever saker och situationer på olika sätt. I vardagslivet talar man i stället för osaklig behandling ofta om arbetsplatsmobbning. För att kunna förebygga problemsituationer bör man kunna identifiera den osakliga behandlingen. Ibland behövs då utomstående hjälp.

Osaklig behandling kan förekomma till exempel som

- mobbning
- försummelse
- nedvärdering eller ignorering
- isolering
- svartmålning av en persons individuella egenskaper, karaktärsdrag eller privatliv
- hotelser
- överskridande av arbetsledningsmakten eller förödmjukande behandling
- ensidig ändring av överenskomna villkor
- diskriminering eller gynnande.

Osaklig behandling kan hänföra sig till person eller arbete. Den är ofta systematisk och kontinuerlig, men även enskilda, lindrigare handlingar kan anses som osaklig behandling. Osaklig behandling kan vara verbal eller icke-verbal, och den kan yttra sig i gester eller miner.

Som osaklig behandling anses däremot inte till exempel

- uppdrag som hör till arbetsgivarens arbetsledningsmakt
- normalt beslutfattande eller behandling av olika tolkningar som hänför sig till arbetet
- behandling av problem som hänför sig till uppgifterna eller arbetet bland arbetskollektivets medlemmar
- motiverad disciplin
- anvisande av arbetstagare till företagshälsovården.

Osaklig behandling kan också få trakasseriets kännetecken. Trakasserier är enligt lagen om arbetarskydd sådan osaklig behandling som kan riskera eller skada individens säkerhet eller hälsa. I lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor definieras och förbjuds sexuella trakasserier eller trakasserier som grundar sig på kön. I lagen om likabehandling

förbjuds trakasserier på basen av ålder, religion, övertygelse, hälsotillstånd, etniskt ursprung eller handikapp.

Trakasserier kan komma i uttryck i avsiktlig eller faktisk förolämpning av en person eller att det på arbetsplatsen skapas en hotande, förödmjukande eller deprimerande atmosfär.

## Osaklig behandling kan förebyggas

### Arbetsförhållandena och arbetsklimatet har betydelse

I förhindrandet av osaklig behandling är det viktigt att skapa ett öppet och förtroendefullt arbetsklimat. I förebyggandet är det viktigt att sörja för att arbetskollektivet fungerar väl och att det på arbetsplatsen inte förekommer arbetsförhållandefaktorer som utsätter för trakasseri.

Varje medlem av arbetskollektivet har ansvar för arbetskollektivets välbefinnande. Goda arbetskollektivkunskaper är en väsentlig del av denna dags yrkeskunskaper.

På arbetsplatsen behövs gemensamma spelregler om hur man skapar och upprätthåller ett gott arbetsklimat. Med hjälp av spelreglerna främjas en positiv och öppen växelverkan och förebyggs konflikter. Förutom spelregler behövs också verksamhetsätt och instruktioner om hur man agerar i konfliktsituationer. På många arbetsplatser har man redan sådana verksamhetsätt och -instruktioner i bruk.

I instruktionerna är det skäl att tydligt konstatera att osaklig behandling inte accepteras på

arbetsplatsen och att man ingriper och reder ut problemsituationerna.

I instruktionerna kan skrivas in till exempel

- vad som är tillåtet på arbetsplatsen och vad som inte är det
- vad som är lämpligt och önskvärt uppförande på arbetsplatsen, vad som åter inte är det
- hur agera om någon upplever att han har blivit osakligt behandlad
- vem man kan vända sig till i problemsituationer.

### Spelreglerna behandlas tillsammans

Den berörda arbetsplatsens behov bestämmer formen och innehållet av spelreglerna och instruktionerna. Så kan man göra dem tillräckligt funktionella. Spelreglerna kan också ingå i arbetarskyddets verksamhetsprogram, i jämställdhetsplanen eller i ett mera omfattande personalpolitiskt program.

Arbetsplatsens spelregler och instruktioner bör behandlas tillsammans med personalen, till exempel i ett arbetarskydds- eller samarbetsorgan. Om något sådant inte finns, bör reglerna behandlas på annat sätt tillsammans med personalen. Spelreglerna och instruktionerna fungerar bättre när ledningen och personalen tillsammans engagerar sig i dem.

### Till kännedom för alla, till allas förfogande

Spelreglerna och instruktionerna bör finnas till kännedom och tillgängliga för alla. Det är skäl att inrymma dem i chefernas och personalrepresentanternas utbildning och i inskolningen av personalen.

## Hur agera om det på arbetsplatsen förekommer osaklig behandling?

Situationerna med osaklig behandling bör man i första hand lösa med de medel som finns tillgängliga på arbetsplatsen. Om någon upplever att han har blivit osakligt behandlad, kan han själv efter möjligheterna ta upp saken på arbetsplatsen. Om osaklig behandling bör informeras chefen så att han kan ingripa i den. Om den som behandlar osakligt är den egna chefen bör man ta upp ärendet med dennas chef.

Om den som har behandlats osakligt inte ensam vill eller kan ta upp ärendet eller om man inte förmår reda ut problemen med chefen, kan man be hjälp av arbetarskyddsfullmäktige, förtroendeman eller förtroendefullmäktige eller företrädare för företagshälsovården. Också en arbetskompis kan hjälpa till i att utreda ärendet.



### **Arbetsgivaren bör ingripa omedelbart**

Arbetsgivaren bör följa upp arbetskollektivets tillstånd för att upptäcka eventuell osaklig behandling. Detta sker bäst som en del av det normala chefsarbetet. Förutom de vardagliga iakttagelserna kan olika arbetsklimats- och personalförfrågningar eller utvecklingsdiskussioner ge ytterligare information om arbetskollektivets tillstånd.

Arbetsgivaren är förpliktad att utan dröjsmål skrida till åtgärder när han har fått höra om osaklig behandling av en arbetstagare. Man bör reda ut fakta, höra alla parter och precisera de för varje enskilt fall mest lämpliga förfaringssätten.

### **Samarbete på arbetsplatsen**

På arbetsplatsen utvecklas arbetarskyddet och reds ut faror och risker bland annat som en del av arbetarskyddets verksamhetsprogram.

På en god arbetsplats fungerar samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter på arbetsplatsen i frågor som berör arbetsmiljön och arbetarskyddet. I problemfrågor kan personalrepresentanterna, såsom arbetarskyddsfullmäktige och förtroendevalda agera som stöd för den som har behandlats osakligt.

### **Företagshälsovården ger experthjälp**

Arbetsplatsens hälsosamhet och säkerhet utreds med hjälp av arbetsplatsutredningar och arbetsplatsbesök. Företagshälsovården följer upp personalens

hälsotillstånd och arbetsförmåga med hjälp av bland annat hälsoundersökningar och sjukvårdsbesök. Den ger vid behov experthjälp till arbetsplatsen och stöder cheferna och arbetstagarna i praktiska situationer. Det är emellertid arbetsplatsen som är ansvarig för skötandet av praktiska situationer.

### **Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att stadgandena iakttas**

Arbetarskyddsmyndigheten har till uppgift att övervaka iakttagandet av arbetarskyddslagen på arbetsplatsen. Den övervakar också iakttagandet av övrig lagstiftning som berör trakasserier och osaklig behandling. I praktiken övervakas iakttagandet av stadgandena med hjälp av arbetsplatsinspektioner och andra utredningar.

Myndigheten kan vid behov ge arbetsplatserna instruktioner och uppmaningar. Myndigheten ger också på anhållan råd och hjälp till både arbetsgivaren och enskilda arbetstagare.

### **Arbetsmarknadsorganisationerna ger instruktioner och vid behov rättshjälp**

Arbetsmarknadsorganisationerna deltar i förebyggandet av osaklig behandling genom att utveckla lagstiftningen och de allmänna instruktionerna.

Arbetsgivar- och arbetstagarförbunden ansvarar sina medlemmar i förebyggandet av osaklig behandling och ger vid behov rättshjälp när problemsituationer bör lösas.



## Kom ihåg!

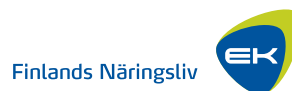
---

- Ansvaret på gott uppförande hör till alla på arbetsplatsen.
- Arbetsgivaren bör ingripa i osaklig behandling omedelbart.
- Människorna upplever saker och situationer på olika sätt på arbetsplatsen.
- Vid behov be om hjälp och stöd.
- Ett öppet och förtroendefullt arbetsklimat förebygger osaklig behandling.
- Om problemsituationer inte kan lösas på arbetsplatsen, får man hjälp, stöd och råd från företagshälsövården, arbetsmarknadsorganisationerna och arbetarskyddsmyndigheten.



Arbetarskyddscentralen, tfn (09) 616 261, [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

Utgivare: Arbetarskyddscentralen  
Text: Bjarne Andersson, KA  
Erkki Auvinen, STTK  
Pauliina Hirsimäki, KyA  
Paula Ilveskivi, AKAVA  
Päivi Lanttola, Statens Arbetsmarknadsverk  
Raili Perimäki, FFC  
Tarja Rätty, Arbetarskyddscentralen  
Anu Sajavaara, EK  
Översättning: Riitta Kaljunen  
Fotografier: Shutterstock  
Ombrytning: Innocorp Oy  
Tryck: Savion Kirjapaino Oy  
1a upplagan 2010  
ISBN 978-951-810-434-9 (häfte)  
ISBN 978-951-810-435-6 (pdf)



SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAINEN KIRKKO  
EVANGELIS-LUTHERSKA KYRKAN I FINLAND  
KIRKON TYÖMARKKINALAITOS  
KYRKANS ARBETSMARKNADSVÄRK



Kunnallinen työmarkkinalaitos  
Kommunala arbetsmarknadsverket

