

2020

Arbetsliv

En trakasserifri arbetsplats

En guide för förebyggande av och
ingripande vid sexuella trakasserier



Arbets- och näringsministeriet
Regioner och tillväxttjänster
Arbetsliv 2020
PB 32, 00023 Statsrådet
Tfn 029 516 001
www.tem.fi

ANM guide och övriga publikationer 10/2018
ISSN 2342-7922 (nätpublikation)
ISBN 978-952-327-334-4 (nätpublikation)

Layout: ANM 5/2018



En trakasserifri arbetsplats

**En guide för förebyggande av och
ingripande vid sexuella trakasserier**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Vad är sexuella trakasserier?	4
Ansvar och skyldigheter	5
Arbetsgivarens ansvar i trakasserisituationer	5
Arbetstagarens ansvar i trakasserisituationer	6
Tillsynsmyndigheter i fråga om sexuella trakasserier	7
Arbetskyddsmyndigheten kan ingripa i sexuella trakasserier	7
Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs	7
Tilläggsmaterial	8

Inledning

I den här guiden, som färdigställdes i mars 2018, finns samlad aktuell information om hur man förebygger och ingriper i sexuella trakasserier på arbetsplatser och i det finländska arbetslivet.

Enligt en enkät beställd av Finlands Näringsliv EK (Taloustutkimus, 2018) hade 12 procent av kvinnorna och 2 procent av männen upplevt sexuella trakasserier i sitt arbete under de senaste två åren. Var fjärde kvinna under 25 år hade upplevt trakasserier i sitt arbete. På arbetsplatsen var den som trakasserat oftast en kund (60 procent av fallen), därefter en arbetskamrat (36 procent), en chef (16 procent) eller någon annan (9 procent).

Trakasserier anmäls sällan: 58 procent av dem som råkat ut för sexuella trakasserier under de senaste två åren anmälde inte händelsen överhuvudtaget. Den vanligaste orsaken var rädslan att inte bli tagen på allvar. Den näst vanligaste orsaken var rädslan för att själv råka i svårigheter. I social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsbarometer som offentliggörs senare under våren 2018 får vi mer aktuell information om sexuella trakasserier.

Trakasserier i arbetslivet har konsekvenser för både individerna och hela arbetsgemenskapen. Trakasserier förstör arbetsklimatet, kan skada offrets hälsa och leda till sänkt arbetseffektivitet och sjukfrånvaro. Trakasserier har alltså en negativ inverkan på arbetsplatsens resultat. Trakasserier kan också negativt påverka bilden av arbetsgivaren och försämra arbetsplatsens eller till och med hela branschens dragningskraft.

Förebyggandet av sexuella trakasserier ska ses som en fråga för hela arbetsgemenskapen, eftersom var och en är ansvarig för sitt eget beteende och kan försöka påverka atmosfären och attityderna på arbetsplatsen. En värdegrund baserad på respekt är viktig för att bygga upp en trakasserifri kultur.

I sista hand är det arbetsgivarens skyldighet att förhindra trakasserier och osakligt bemötande. Även om trakasserier inte skulle ha förekommit på arbetsplatsen tidigare lönar det sig för arbetsgivaren att kontrollera att organisationens handlingsmodeller och praxis för att anmäla trakasserier är uppdaterade och att alla känner till dem.

Guiden har utarbetats i en arbetsgrupp bestående av företrädare för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet och arbetsmarknadsparterna. Som bakgrundsmaterial har arbetsgruppen utnyttjat lagstiftning, lagberedningsmaterial och information från arbetarskyddsmyndighetens, jämställdhetsombudsmannens och andra myndigheters webbplatser. I slutet av guiden finns en länksamling med mer information i ämnet.

Guiden är avsedd för både arbetsgivare och arbetstagare. Vi hoppas att ni bekantar er med guiden på er egen arbetsplats och att hela arbetsgemenskapen tillsammans diskuterar innehållet, och att ni vid behov vidtar åtgärder för att förebygga sexuella trakasserier på er arbetsplats.

*Arbets- och näringsministeriet
Social- och hälsovårdsministeriet
Akava*

*Finlands Näringsliv EK
Kyrkans arbetsmarknadsverk
KT Kommunarbetsgivarna
Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
Företagarna i Finland
Tjänstemannacentralorganisationen STTK
Statens arbetsmarknadsverk*



Vad är sexuella trakasserier?

Med sexuella trakasserier avses enligt jämställdhetslagens (609/1986) definition icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som kränker en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Enligt jämställdhetsbarometern 2012 var de vanligaste formerna av sexuella trakasserier kränkande tvetydiga skämt, fräcka anspelningar och osakliga kommentarer om kroppen eller sexualiteten.

Med trakasserier på grund av kön avses i jämställdhetslagen icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck men som inte är av sexuell natur. Sådant beteende tar sig uttryck till exempel i nedsättande anmärkningar om ett annat kön eller andra former av förnedring av ett annat kön.

Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier samt befallningar eller instruktioner att utöva sådana trakasserier ska betraktas som sådan **diskriminering** som avses och förbjuds i 7 § i jämställdhetslagen.

Andra bestämmelser som har ett centralt samband med sexuella trakasserier finns bland annat i arbetarskyddslagen (738/2002) och strafflagen (39/1889). Till exempel förbjuds **sexuellt antastande** i 20 kap. 5 a § i strafflagen.

Enligt 18 § i arbetarskyddslagen ska en arbetstagar på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagar och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

I 28 § i arbetarskyddslagen konstateras att om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagar som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa ska arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Det är också viktigt att uppmärksamma lindriga eller enstaka negativa handlingar som utgör trakasserier enligt jämställdhetslagen men inte nödvändigtvis sådana trakasserier som medför risker för hälsan och som avses i arbetarskyddslagen. Lindriga, enstaka handlingar som till exempel sporadiska osakliga anmärkningar betraktas i allmänhet inte som trakasserier som medför risker för hälsan.

Också när man råkar ut för lindriga trakasserande handlingar eller anmärkningar är det viktigt att berätta om man upplever situationen som störande. Så förebyggs fortsatt trakasserande beteende och en upptrappning av situationen.

Exempel på sexuella trakasserier är till exempel:

- *sexuellt påträngande gester eller miner*
- *fräcka anspelningar, tvetydiga skämt och påpekanden eller frågor som gäller kroppen, klädseln eller privatlivet*
- *framlagt pornografiskt material, brev, e-postmeddelanden, textmeddelanden eller samtal med sexuella övertoner*
- *tafsande eller andra oönskade fysiska beröringar*
- *förslag eller krav på sexuellt umgänge*

I de mest allvarliga fallen kan det vara fråga om ett brott såsom våldtäkt eller våldtäktsförsök.

Ansvar och skyldigheter

ARBETSGIVARENS ANSVAR I

TRAKASSERISITUATIONER

Om det förekommer trakasserier som riktar sig mot en arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, eller annat osakligt bemötande, är arbetsgivaren efter att ha blivit informerad om saken skyldig att med stöd av arbetarskyddslagen vidta de åtgärder som står till buds för att eliminera missförhållandet. Om arbetsgivaren försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att eliminera sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön efter att ha blivit informerad om dem betraktas förfarandet som sådan diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Informationen om trakasserier kan komma från den utsatta arbetstagaren själv eller till exempel från en arbetskamrat, företagshälsovården, förtroendemannen eller förtroendeombudet, den arbetarskyddsfullmäktige eller en företrädare för arbetsgivaren.

Efter att ha blivit informerad om trakasserier ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som står till buds för att eliminera missförhållandet, försöka utreda händelseförloppet och vara konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller arbetstagarna.

Medel som står till arbetsgivarens förfogande för att ingripa i trakasserier är till exempel:

- *en anmärkning till den som trakasserar*
- *en varning till den som trakasserar*
- *omorganisering av arbetsuppgifterna eller arbetslokalerna*
- *i allvarliga fall uppsägning eller hävning av trakasserarens anställningsförhållande.*

Arbetsgivaren ska sträva efter att förebygga och reda ut trakasserisituationer också när den som trakasserar är en kund. I praktiken kan det här till exempel betyda att fallen behandlas i arbetsgemenskapen och att arbetstagarna får utbildning och handledning för sådana situationer.

Jämställdhetslagen ålägger arbetsgivaren att också verka preventivt för att förebygga diskriminering på grund av kön och andra typer av diskriminering, exempelvis sexuella trakasserier. Det här betyder att arbetsgivaren är förpliktad att försöka uppnå en situation där inga trakasserier förekommer.

Åtgärder som förebygger trakasserier är till exempel:

- *ett klart ställningstagande från ledningen om att trakasserier inte accepteras i någon form på arbetsplatsen*
- *gemensamt utarbetade spelregler för gott beteende i arbetet*
- *på förhand utvecklade rutiner för att konsekvent och effektivt ingripa i trakasserier*
- *utbildning av arbetstagarna i att identifiera och förebygga trakasserier*
- *utbildning av cheferna i att upptäcka, reda ut och eliminera trakasserier.*

Trakasserier kan också ha att göra med att arbetet organiserats dåligt, ansvarsfördelningen är oklar, chefsarbetet är bristfälligt eller samarbetet inte fungerar. Det här är faktorer som kan leda till trakasserier och som arbetsgivaren kan påverka genom sina åtgärder.

Trakasserier och hur man förebygger dem kan tas upp i samarbetet och jämställdhetsplaneringen på arbetsplatsen och till exempel i organisationens personalstrategi. Personalrepresentanterna har en viktig roll när det gäller att främja en trakasserifri arbetsgemenskap. Företagshälsovården kan också delta i åtgärderna för att förebygga trakasserier och ge stöd i utredningen av trakasserisituationer. Arbetsgivaren har ändå huvudansvaret för att ingripa i trakasserier.

ARBETSTAGARENS ANSVAR I TRAKASSERISITUATIONER

Varje medlem i arbetsgemenskapen är skyldig att undvika beteende som kan upplevas som osakligt eller som trakasserier. Men arbetsplatser och människor är olika. En viss typ av beteende eller retorik kan upplevas som trakasserande av en person men inte av en annan. Utgångspunkten är att du ska ändra ditt sätt att agera om någon upplever ditt beteende som trakasserande.

Ingen ska behöva tolerera trakasserier. Därför bör en arbetstagare som blir utsatt för trakasserier ta upp problemet i ett tillräckligt tidigt skede. Då kan också arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att eliminera trakasserier.

Ansvar för att eliminera trakasserier övergår till arbetsgivaren i det skede då arbetsgivaren blivit informerad om att en arbetstagare blivit utsatt för trakasserier. Ett bra tillvägagångssätt är också att den som blir trakasserad låter den som trakasserar veta att hon eller han upplever beteendet som osakligt och önskar att det upphör. I lindriga trakasserisituationer som till exempel handlar om enstaka anmärkningar kan det här räcka för att få slut på trakasserier.

Enligt arbetarskyddslagen ska arbetstagaren iakttä arbetsgivarens föreskrifter och anvisningar. Arbetstagaren ska också i enlighet med sin erfarenhet, sin yrkesskicklighet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt med de medel som står till buds sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

En arbetstagare ska också utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren eller arbetarskyddsfullmäktigen om fel och bristfälligheter som han eller hon upptäckt i arbetsförhållandena och som kan medföra olägenheter eller risker för de andra arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. Trakasserier eller osakligt bemötande som riktar sig mot en annan arbetstagare kan anses utgöra en sådan bristfällighet och därför ska man inte underlåta att anmäla dem.

Om du upplever sexuella trakasserier på din arbetsplats ska du göra så här:

- *Uttryck så tydligt som möjligt att du upplever trakasserarens uppförande som osakligt och att du inte accepterar det.*
- *Beskriv konkret vilket uppförande du upplevt som osakligt. Be den som trakasserar sluta med trakasserier eller ändra sitt beteende.*
- *Om du inte vågar säga till kan du be en arbetskamrat, arbetarskyddsfullmäktigen, förtroendeombudet eller förtroendemannen om hjälp och ni kan tillsammans be den som trakasserar att ändra sitt beteende. Vid behov får du också stöd av företagshälsovården.*
- *Jos häiritsijä tämän jälkeen jatkaa häiritä, voit ilmoittaa hänelle, että viet asian esimiehen tietoon. Jos häiritsijä on lähiesimies, ilmoita hänelle, että asia vietään hänen esimiehensä tietoon ja käsittelyyn.*
- *Om den som trakasserar ändå fortsätter kan du meddela personen att du tar ärendet till chefen. Om den som trakasserar är din närmaste chef kan du meddela chefen att ärendet tas till hans eller hennes chef för kännedom och behandling.*

Tillsynsmyndigheter i fråga om sexuella trakasserier

ARBETARSKYDDSMYNDIGHETEN KAN INGRIPA I SEXUELLA TRAKASSERIER

Enligt arbetarskyddslagen utövar arbetarskyddsmyndigheterna tillsyn över förhindrandet av trakasserier eller annat osakligt bemötande samt diskriminering som riktar sig mot en arbetstagare. I fråga om trakasserier bygger tillsynen på att myndigheten kontaktas i ärendet eller på att myndigheten själv tar initiativ till arbetsmiljöinspektioner.

Arbetarskyddets telefonrådgivning ger också råd utan att du behöver uppge ditt namn. Kontakten är konfidentiell och utan skriftligt samtycke av den som tar kontakt får arbetarskyddsmyndigheten inte ta upp fallet med arbetsgivaren. Arbetarskyddsmyndigheten kan enligt egen prövning också på eget initiativ inrikta sin tillsyn på arbetsplatsen i fråga trots att arbetstagaren inte vill att det egna fallet behandlas.

Arbetarskyddsmyndighetens riksomfattande telefonrådgivning:

0295 016 620

(måndag till fredag kl. 9–15)

www.arbetskydd.fi

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN ÖVERVAKAR ATT JÄMSTÄLLDHETSLAGEN FÖLJS

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden övervakar att jämställdhetslagen iakttas i arbetslivet. I jämställdhetslagen finns bestämmelser om till exempel förbud mot diskriminering och gottgörelse för den som utsatts för diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon kan kontaktas också anonymt. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att få nödvändiga uppgifter och handlingar från andra myndigheter och privata aktörer och att utföra kontroller på arbetsplatser där det finns skäl att misstänka förfaranden som strider mot jämställdhetslagen.

Diskrimineringsombudsmannen ska med hjälp av råd och anvisningar sträva efter att förfaranden som strider mot jämställdhetslagen inte fortsätter eller upprepas. Jämställdhetsombudsmannen kan vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett i jämställdhetslagen avsett ärende som gäller diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannens riksomfattande telefonrådgivning:

0295 666 842

(måndag till torsdag kl. 9–11 och 13–15, fredagar kl. 9–11)

www.tasa-arvo.fi/web/sv

Tilläggsmaterial

EK (2018): Vain joka neljäs ilmoittaa työnantajalle kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä [pressmeddelande].

Kiianmaa, Nelli (2012) Jämställdhetsbarometer 2012. Publikationer 2013:6 Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.

Jämställdhetsombudsmannen: [Trakasserier på arbetsplatser](#) [webbsida].

Tauriainen, Hannele (2003): Miten työterveyshuolto voi toimia häirintätapauksissa? Työterveyslääkäri 2003(4), s. 551–553 [webbmaterial].

Arbetarskyddet (2017): *Sexuella trakasserier kommer sällan till arbetarskyddsmyndighetens kännedom* [pressmeddelande].

Arbetarskyddet: [Osakligt bemötande](#) [webbsida].

Arbetshälsoinstitutet: *Nolltolerans för sexuella trakasserier – råd om hur man sätter stopp* [webbsida].

Parvikko, Olava (2005): *Seksuaalinen häirintä ja työsuojelu*. Työterveyslääkäri 2005(1), s. 30–32.

FIBS, Ekvalita (2018): *Nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle – Tietopaketti rekrytoinnista, johtamisesta ja yritysvastuusta vastaavien käyttöön* [webbpublikation].

Justitieministeriet: [Kampanjen Trakasserifritt](#) [webbsida].

Arbetsgivar- och löntagarcentralorganisationerna: *Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! Ohjeita työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta* [webbmaterial].

Arbetarskyddscentralen: *Gott uppförande tillåtet – osaklig behandling förbjuden* [webbmaterial].





Finlands arbetsliv bäst i Europa 2020

Guiden har utarbetats i samarbete mellan:

arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet,
Akava, Finlands Näringsliv EK, Kyrkans arbetsmarknadsverk, KT
Kommunarbetsgivarna, Finlands Fackförbunds Centralorganisation
FFC, Företagarna i Finland, Tjänstemannacentralorganisationen STTK,
Statens arbetsmarknadsverk

www.tyoelama2020.fi/sv



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet