

Rekommendation om åtgärder för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier

Kyrkans arbetsmarknadsverk samt Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kyrkfackets union rf och Kyrkosektorn rf rekommenderar för församlingsarbetsplatserna att de förebygger osakligt bemötande och trakasserier genom att bereda och godkänna en förbindelse till god arbetskultur samt anvisningar för konflikthantering. Avtalsparterna har utarbetat modeller för förbindelsen och anvisningen för församlingarna (bilaga 1 och 2).

Helsingfors den 14 maj 2018

KYRKANS ARBETSMARKNADSVERK

FÖRHANDLINGSGRUPPEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU RF

KYRKFACKETS UNION RF

KYRKOSEKTORN RF

Bilaga 1. Modell för förbindelse till gott uppförande

Framtagen i samarbete mellan ledningen och cheferna samt arbetstagarna och arbetstagarnas representanter.

Behandlad av samarbetskommissionen/samarbetsmötet x.x.20xx.

Godkänd på kyrkorådets/gemensamma kyrkorådets möte y.y.20yy.

Förbindelse till gott uppförande i x församling/kyrkliga samfällighet

Vi förbinder oss att främja gott uppförande och en god arbetskultur. Vi behandlar varandra, församlingsmedlemmarna och andra människor med respekt. Vi accepterar inte osakligt bemötande eller sexuella trakasserier på vår arbetsplats eller i samband med förtroendeuppdrag.

Vi ingriper i konflikter och utreder upplevelser av osakligt bemötande och trakasserier utan dröjsmål och på korrekt sätt.

Vi skapar välbefinnande på arbetsplatsen tillsammans. Främjandet av en bra arbetsmiljö är hela arbetsgemenskapens uppgift. Ansvar för gott uppförande och en god arbetskultur ligger hos var och en på arbetsplatsen, från beslutsfattarna och cheferna till enskilda medarbetare. Genom att diskutera öppet och sakligt kan vi förebygga missförstånd och missbruk och därigenom osakligt bemötande och trakasserier.

Vi följer med situationen i arbetsgemenskapen och vidtar vid behov åtgärder för att säkerställa den gemensamma linjen. Vi beaktar förbindelsen till gott uppförande i inskolningen och utbildar oss i att förebygga, upptäcka, utreda och undanröja trakasserier i vår arbetsgemenskap.

Bilaga 2. Modell för anvisningar för konflikthantering

Framtagen i samarbete mellan ledningen och cheferna samt arbetstagarna och arbetstagarnas representanter.

Behandlad av samarbetskommissionen/samarbetsmötet x.x.20xx.

Godkänd på kyrkorådets/gemensamma kyrkorådets möte y.y.20yy.

Anvisningar för konflikthantering på arbetsplatsen i x församling/kyrkliga samfällighet

I egenskap av arbetsgivare har x församling/kyrkliga samfällighet i enlighet med arbetarskyddslagen (738/2002), diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan kallad *jämställdhetslagen*, en skyldighet att ingripa i osakligt bemötande och trakasserier. Om församlingen/den kyrkliga samfälligheten försummar sin lagstadgade skyldighet att ingripa kan den och dess representanter anses straffrättsligt ansvariga (strafflagen 39/1889) för försummelse av de nämnda lagarna.

Församlingen/den kyrkliga samfälligheten har genom sitt beslut x.x.2018 förbundit sig att främja gott uppförande och en god arbetskultur, utreda upplevelser av osakligt bemötande och trakasserier samt vidta åtgärder för att undanröja det osakliga bemötandet utan dröjsmål och på korrekt sätt.

Anvisningarna för konflikthantering på arbetsplatsen stöder fullföljandet av arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter och församlingens/samfällighetens förbindelse.

I egenskap av arbetsgivare strävar församlingen efter att förebygga och utreda trakasserier även när den som trakasserar en medarbetare är en församlingsmedlem eller till exempel en kund. Det kan till exempel innebära att fallet behandlas i arbetsgemenskapen och medarbetarna ges undervisning och handledning inför sådana situationer, eller att andra säkerhetsfrämjande åtgärder vidtas på arbetsplatsen.

1. Identifiera osakligt bemötande och trakasserier

Osakligt bemötande kan ta sig uttryck på olika sätt och förekomma i varierande grad. Ofta talar man om arbetsplatsmobbing i stället för osakligt bemötande. Osakligt bemötande kan också uppfylla kännetecknen för trakasserier. Enligt *arbetarskyddslagen* är trakasserier sådant osakligt bemötande som kan medföra olägenheter eller risker för individens säkerhet eller hälsa. *Jämställdhetslagen* definierar och förbjuder trakasserier som är av sexuell natur eller grundar sig på könstillhörighet. Fysiskt sexuellt antastande är förbjudet enligt *strafflagen*. *Diskrimineringslagen* förbjuder trakasserier som grundar sig på ålder, religion, övertygelse, hälsotillstånd, etniskt ursprung eller funktionsnedsättning. Trakasserier kan innebära uppsåtlig eller faktisk kränkning av en person eller att en hotfull, förödmjukande eller tryckande stämning skapas på arbetsplatsen.

Osakligt bemötande kan ha samband med en person eller med personens arbete. Det är ofta systematiskt och fortgående, men även enskilda, lindrigare fall kan betraktas som osakligt bemötande.

Osakligt bemötande kan vara verbalt eller icke-verbalt, och det kan ta sig uttryck i gester eller miner. Hur det upplevs är individuellt. Det kan bero på situationen, växelverkan mellan parterna och individens tidigare erfarenheter.

Osakligt bemötande kan till exempel ta sig uttryck i

- mobbning
- försummelser
- nedvärdering eller ignorering
- gester eller miner
- isolering
- svartmålande av en persons individuella egenskaper, karaktärsdrag eller privatliv
- hotelser
- överträdelser av arbetsledningsrätten eller förödmjukande bemötande
- ensidig ändring av överenskomna villkor
- diskriminering eller favorisering.

Som osakligt bemötande betraktas till exempel inte

- arbetsgivarens normala åtgärder inom ramen för arbetsledningsrätten
- normalt beslutsfattande eller behandling av olika tolkningar i samband med arbetet
- hantering av problem i anslutning till uppgifterna eller arbetet bland medlemmarna i arbetsgemenskapen
- hänvisning av den anställda till företagshälsovården
- tillfälliga skillnader i synsätt.

Med sexuella trakasserier avses enligt definitionen i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt 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 jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur. Ett sådant beteende tar sig till exempel uttryck i nedsättande kommentarer om det andra könet och andra sätt att förnedra det andra könet.

Sexuella trakasserier kan vara till exempel

- gester och miner med sexuell anspelning
- grovt tal, tvetydiga vitsar, kommentarer eller frågor om kropp, klädsel och privatliv
- framlagt pornografiskt material samt brev, e-postmeddelanden, textmeddelanden och telefonsamtal med sexuell underton
- tafsande och annan oönskad beröring
- förslag till eller krav på könsumgänge.

I allvarigare fall kan det handla om ett brott, såsom våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Det är också viktigt att uppmärksamma lindriga eller enskilda negativa handlingar som enligt jämställdhetslagen utgör trakasserier men inte alltid sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen och som utgör en hälsorisk. På så sätt kan man förebygga att det störande beteendet fortsätter och att situationen blir allvarigare.

2. Förfaranden när osakligt bemötande och trakasserier framkommit

I x församling/kyrkliga samfällighet ingrips alltid i osakligt bemötande och trakasserier och alla fall utreds med respekt för parterna. Upplevelser av trakasserier ska inte föringas eller ignoreras. Alla garanteras likabehandling och ingen kan med stöd av sin ställning eller på någon annan motsvarande grund ha immunitet när ett trakasserifall utreds.

Arbetsgivaren och dess representanter

Det är i sista hand arbetsgivarens skyldighet att förhindra osakligt bemötande och trakasserier på arbetsplatsen. När trakasserier misstänks ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja dem, bland annat utreda fakta, höra alla parter och fastställa de i det aktuella fallet bäst tillämpliga förfaringssätten och lösningarna.

Ansvar för att undanröja osakligt bemötande och trakasserier övergår på arbetsgivaren när en behörig representant för arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare upplevt osakligt bemötande och trakasserier. Vilken arbetsgivarrepresentant som är skyldig att ingripa bestäms enligt vem som i församlingen/den kyrkliga samfällighetengjort sig skyldig till osakligt bemötande eller trakasserier och vilka metoder som krävs för att avgöra fallet.

Arbetsgivarrepresentanten kan vara en chef till den anställda eller chefs chef, kyrkoherden, den högsta ekonomi- och personalförvaltningsdirektören (vanligen arbetarskyddschefen) och/eller kyrkorådet/församlingsrådet/gemensamma kyrkorådet samt biskopen och domkapitlet i enlighet med deras beslutanderätt i ärendet. Arbetarskyddschefen ger den anställdas representanter stöd i ärendet.

Om en kyrkoherde gör sig skyldig till osakligt bemötande eller trakasserier ska ärendet tillkännages domkapitlet och biskopen, så att de har möjlighet att ingripa i kyrkoherdens osakliga agerande som innehavare av en kyrkoherdetjänst (varning, uppsägning och hävning av tjänsteförhållande/ KL 6:50, 56 och 59 §) eller i dennes agerande som präst i prästämbetet (KL 5:3 §).

Arbetsgivaren kan för att ingripa i osakligt bemötande och trakasserier till exempel

- ge den skyldiga en anmärkning
- ge den skyldiga en varning
- omorganisera arbetsuppgifterna eller arbetslokalerna
- i allvarliga fall säga upp den skyldiga eller häva dennes tjänste-/arbetsföravtalshållande.

Bakom osakligt bemötande och trakasserier ligger ibland också dålig arbetsorganisering, oklar ansvarsfördelning, bristfälligt chefsarbete eller dysfunktionellt samarbete som ökar risken för trakasserier. Även dessa ska arbetsgivaren vid behov ingripa i genom sina åtgärder.

Medarbetarna

Enligt arbetarskyddslagen ska arbetstagaren i enlighet med sin yrkesskicklighet och utbildning för egen del sörja för säkerheten på arbetsplatsen i enlighet med arbetsgivarens anvisningar och bestämmelser. Arbetarskyddslagen uppmanar också varje medlem i arbetsgemenskapen att undvika osakligt bemötande och trakasserier som riktar sig mot andra arbetstagare. Det är alltså vars och ens skyldighet i arbetsgemenskapen att undvika ett beteende som kan upplevas som osakligt bemötande eller trakasserier. Dessutom ska den vars beteende upplevs som osakligt bemötande eller trakasserier förändra sitt agerande.

Arbetstagaren ska också enligt arbetarskyddslagen utan dröjsmål meddela arbetsgivaren eller arbetarskyddsfullmäktigen om bristfälligheter som han eller hon upptäckt i arbetsförhållandena och som kan medföra olägenheter eller risker för de andra arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. Trakasserande eller osakligt bemötande av en medarbetare kan betraktas som en sådan bristfällighet och ska därför anmälas till arbetsgivaren.

Det är bra om den som blivit utsatt för osakligt bemötande eller trakasserier lyfter fram problemet i ett tillräckligt tidigt skede. Då kan även arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja det.

Ansvar för att undanröja trakasserier övergår på arbetsgivaren när arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare upplevt trakasserier. Som hjälp kan man använda blanketten Anmälan till arbetsgivaren om trakasserier som upplevts i arbetet¹. Ett bra sätt att handla är också att den som trakasserats berättar för den skyldiga att hans eller hennes beteende känns osakligt och bör upphöra. I lindriga trakasserifall, om det till exempel handlar om enskilda kommentarer, kan det vara tillräckligt för att få slut på trakasserierna.

Om du upplever att du blir osakligt bemött eller sexuellt trakasserad på arbetsplatsen, gör så här:

- Gör klart för personen att du upplever beteendet som osakligt och inte kan acceptera sådant agerande.
- Beskriv konkret vilket slags beteende du upplevt som osakligt. Be personen sluta med trakasserierna eller förändra sitt agerande.
- Anmäl trakasserierna till arbetsgivaren. Du kan berätta om dem muntligt eller skriftligt. Du kan be en arbetskamrat, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendemannen om hjälp och ni kan tillsammans anmäla trakasserierna till arbetsgivaren. Vid behov får du också hjälp från företagshälsovården.
- Med tanke på den fortsatta behandlingen av ärendet är det viktigt att anteckna när trakasserierna förekommit, hur ofta de upprepats, vem som varit närvarande och hur du själv agerat. Det är också bra att spara eventuella osakliga eller sårande meddelanden.

Arbetstagarnas representanter

Arbetstagarnas representanter, arbetarskyddsfullmäktigena och förtroendemännen, har en viktig roll när det gäller att skapa en arbetsgemenskap som är fri från trakasserier. De kan stödja den som

¹ [Arbetarskydd.fi](https://www.arbetsgivarverket.fi), Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst

blivit osakligt bemött och delta i utredningen tillsammans med chefen. Som medlemmar av samarbetskommissionen är de också med och skapar förfaringssätt och följer hur de fungerar och iakttas samt hur arbetsgemenskapen förbinder sig till gott uppförande.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en bra samarbetspartner i alla frågor som handlar om osakligt bemötande och trakasserier. Ansvaret för att situationen utreds ligger dock hos arbetsgivaren. Företagshälsovården kan ge stöd åt chefer, enskilda arbetstagare och hela arbetsgemenskapen. Psykologerna där har utbildning i att stödja grupper och individer på ett mångsidigt sätt.

Den övervakande myndigheten

Arbetarskyddsmyndigheten, jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen, övervakar att arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen iakttas på arbetsplatserna. De ger också råd till personer som utsatts för osakligt bemötande och trakasserier. Arbetarskyddsmyndigheten ger anvisningar och råd och kontrollerar vid behov att arbetsgivaren efter att ha fått kännedom om trakasserier vidtar åtgärder för att undanröja dem.

3. När en förtroendevald beter sig osakligt

X församling/kyrkliga samfällighet har i egenskap av arbetsgivare med stöd av arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen en skyldighet att ingripa även i en förtroendevalds (till exempel en medlem av kyrkofullmäktige eller kyrkorådet) osakliga bemötande av en medarbetare i församlingen/samfälligheten.

Osakligt bemötande kan ta sig uttryck till exempel i sexuella trakasserier eller i att personen fortgående eller upprepade gånger nedvärderar eller försvårar arbetet, sprider osanna rykten, gör osakliga kommentarer eller förlöjligar någon offentligt. Det kan inträffa till exempel på ett möte, i den offentliga debatten, i tidningsspalterna eller i de sociala medierna.

Arbetsgivaren ska med stöd av kyrkolagen (KL 23:5 §) ingripa i en förtroendevalds osakliga beteende. I det fallet tillämpas inte ovannämnda förfaringssätt. Det väsentliga är ändå att man aktivt strävar efter att eliminera det missförhållande som framkommit.

Beslut i ärenden som gäller förtroendevaldas osakliga beteende kan fattas av det organ (KL 23:6 §) som har valt den förtroendevalda. I fråga om en förtroendevald som utsetts genom församlingsval fattas beslutet dock av det organ som den förtroendevalda är medlem av. En förtroendevald som misstänks för osakligt bemötande får i det aktuella fallet inte medverka i beslutsprocessen i organet.