

HK informerer

Mobbing og trakassering i arbeidslivet



Handel og Kontor
i Norge

Hva er mobbing og trakassering?

Trakassering:

Med trakassering menes handlinger, unnløtelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Eksempler på trakassering:

Uønsket seksuell oppmerksomhet, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Ofte er det ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert har vanskelig for å forsvare seg.

Skille mellom trakassering og konflikt:

Vi snakker ikke om trakassering dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.

Mobbing:

Med mobbing menes situasjoner der en person over lengre tid utsettes for negativ behandling fra en eller flere, og der personen som rammes har vanskelig for å forsvare seg. En person kan bli utsatt for mobbing både fra ledere og kolleger.

Hvem har ansvaret?

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne ikke utsettes for mobbing og trakassering.

Arbeidsgiver skal:

- *Kartlegge* om det er risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan føre til mobbing og trakassering
- *Lage spilleregler* mot mobbing og trakassering i samarbeid med tillitsvalgte
- *Legge til rette* for en bedriftskultur som aksepterer uenighet og diskusjon om en sak, men ikke personangrep eller latterliggjøring av andres argumenter
- *Avklare ansvar og roller*, samt tiltak og løsningsmetoder som kan iverksettes dersom mobbing og trakassering oppstår
- *Lage rutiner* for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering
- *Etablere* meldings- og varslingsrutiner for håndtering av enkeltsaker
- *Sorge for opplæring* av ledere og tillitsvalgte i forebygging og håndtering av mobbing og trakassering.

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

En grunnleggende målsetting med arbeidsmiljøloven er å sikre de ansatte full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger som følge av forhold på arbeidsplassen.

Dette innebærer å lede arbeidsplassen på en måte som gir ansatte trygghet, forutsigbarhet, sosial tilhørighet, medbestemmelse, mestring-muligheter, meningsfylt arbeid og trygge ansettelsesforhold.

Kartlegging og risikovurdering

Arbeid mot mobbing og trakassering skal inngå som en del av de systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen, jfr. aml. kapittel 3. Dette innebærer kartlegging av vurdering av risikofaktorer i arbeidsmiljøet, utarbeidelse av rutiner og bevisstgjøring av alle ansatte på arbeidsplassen om mobbing og trakassering.

Risikofaktorer

Forskning viser at viktige risikofaktorer for mobbing og trakassering i arbeidsmiljøsammenheng er:

- Autoritær, inkompetent eller fraværende ledelse
- Urimelig høyt krav til tempo og arbeidsutførelse
- Liten anerkjennelse og konstruktiv tilbakemelding
- Liten grad av innflytelse på arbeidstempo og arbeidsmetoder
- Dårlig organisering og tilrettelegging av arbeidet
- Uklare rollekrav og forventninger
- Bedriftskultur som tillater mobbing og trakassering

Arbeidstakers rolle

- Si i fra – det har du både lov og rett til.
- Følg rutiner for rapportering av mobbing – hvis den finnes.
- Søk hjelp hos en du har tillit til – hos kollega, tillitsvalgte, verneombud eller bedriftshelsetjenesten.

Tillitsvalgtes rolle

Drøfte, forhandle og inngå avtaler med arbeidsgiver, samt ivareta medlemmer som opplever seg utsatt for mobbing og trakassering.

Verneombudets rolle

Påse at arbeidsgiver iverksetter tiltak for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering.



Oversikt over lov- og avtalebestemmelser

Hovedavtalen

§ 4-3.1 i Hovedavtalen mellom LO og Virke sier at tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere. Hovedavtalen mellom NHO og LO har samme bestemmelse (§5-2.2)

§ 4-9.5 i Hovedavtalen mellom LO og Virke sier at arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv og samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Hovedavtalen mellom NHO og LO har samme bestemmelse (§10-1)



Arbeidsmiljøloven

§ 1-1 sier at de ansatte skal sikres full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger som følge av forhold på arbeidsplassen. Dette innebærer å organisere og lede arbeidsplassen på måte som gir ansatte trygghet, forutsigbarhet, sosial tilhørighet, medbestemmelse, mestringsmuligheter, meningsfylt arbeid, trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet.

§ 4-3 (3) sier at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden

§ 13 sier at det er forbudt å trakassere og instruere om å diskriminere personer, direkte eller indirekte, på grunnlag av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder.

Likestillingsloven

§ 8 sier at trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er forbudt. Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

§ 25 sier at arbeidsgivere skal forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med overnevnte paragraf.

§ 13-8 sier at arbeidsgiver må bevise at diskriminering ikke har funnet sted hvis arbeidstaker legger fram indikasjoner på at det har funnet sted en usaklig forskjellsbehandling.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

§§ 5 og 8 sier at diskriminering og trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. Forbudet gjelder direkte eller indirektdiskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig nedsatt funksjonsevne. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes nedsatt funksjonsevne. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Ifølge § 10 er det forbudt å instruere noen eller å medvirke til å diskriminere, trakassere eller gjøre gjengjeld i strid med denne loven.

Kilder; Arbeidstilsynet, LDO, LO samt Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy 1994.

Hvem vet mer?

Arbeidstilsynet www.arbeidstilsynet.no

Idebanken – inkluderende arbeidsliv www.idebanken.no



HK i Norge

Adresse: Youngsgate 11, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@hkinorge.no
hkinfo.no