

Forebygging og håndtering av uønsket oppførsel i arbeidslivet

Massive medieoppslag har avdekket at det i store dele av arbeidslivet eksisterer uakseptable holdninger og handlinger – ofte hjemmehørende hos menn rettet mot kvinner.

Norsk Eiendom anbefaler medlemsbedriftene å ta aktive grep for at alle medarbeidere skal ha det godt på jobb. Det må være et særskilt mål at alle former for seksuell trakassering bringes til opphør. Som innspill til bedriftsinterne forbedringsprosesser har vi utarbeidet en momentliste. Listen peker på at Arbeidsmiljøloven har klare bestemmelser til støtte for arbeidet.

1. Forebygg uønsket oppførsel

Det er den som opplever seksuell trakassering eller andre former for krenkelser som bestemmer hva som er uønsket og uakseptabel oppførsel. Alle bedrifter bør ha regler for hvordan man vil ha det på jobb og i sosiale sammenhenger knyttet til jobb. De beste tiltakene mot trakassering er å ha en åpen samtale i avdelingsmøter og i medarbeidersamtaler.

2. Det må være lett å si i fra

Den som ser at en kollega ikke er komfortabel i en situasjon, bør støtte den berørte i situasjonen. Den som selv føler seg berørt på en uønsket måte, må få anerkjennelse og støtte for sin subjektive opplevelse. Nærmeste leder skal varsles. Den forulempede må bli møtt med profesjonalitet og diskresjon.

3. Vær tydelig som leder

Ledere har ansvar for å forebygge uønsket adferd og følge opp omforente regler for godt arbeidsmiljø. Ledere har et særskilt ansvar for å støtte den som er berørt og ta affære overfor den som oppfører seg uakseptabelt. Ledere har også et særlig ansvar for ikke å misbruke eller utnytte sin posisjon overfor sine underordnede. Kvinner og yngre medarbeider kan være særlig utsatt.

4. Beskytt den som varsler

Arbeidsmiljøloven har klare regler for behandling av varsling og varslere. Det er ekstra viktig at varsling av tabubelagte temaer blir behandlet med diskresjon, raskt og på største alvor.

5. Uønsket oppførsel må få konsekvenser

Når det er konstatert at uønsket adferd har skjedd må første skritt være å bringe forholdene til opphør. Overtredelse og gjentagelse kan i ytterste konsekvens føre til oppsigelse. Arbeidsmiljøloven har klare bestemmelser til støtte for arbeidet. Er man i tvil om hvordan disse fungerer, må man ta kontakt med sin arbeidsgiverforening eller en arbeidsrettsadvokat.