

HANDLINGSPROGRAM FÖR ARBETARSKYDDET

Arbetskyddslagens syfte

Syftet med lagen är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra olägenheter vad beträffar både den fysiska och mentala hälsan, som beror på arbetet och arbetsmiljön.

Organisering – Arbetskyddsansvar

Alla bär ett ansvar för såväl den egna som för andra personers säkerhet och välmående. Var och en skall följa arbetsplatsens direktiv och meddela **förmannen** om brister eller olägenheter som uppdagats i arbetsmiljön. Arbetstagaren kan också kontakta arbetskyddschefen, medlemmar i arbetskyddskommissionen eller företagshälsovården.

Arbetsgivaren har ett helhetsansvar för arbetsmiljön och arbetskyddet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren representeras av förmän och chefer samt **arbetskyddschefen** som ansvarar för samarbetet mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att lagar och direktiv följs.

Arbetskyddskommissionen väljs för 4 år i taget och består av såväl arbetsgivar- som arbetstagarrepresentanter. Inom ramen för verksamhetsprogrammet behandlar kommissionen ärenden som berör bl.a. förebyggande verksamhet, företagshälsovård och riskhantering.

Risker och olägenheter i arbetsmiljön

I den **fysiska arbetsmiljön** inriktas arbetskyddet på lokalernas, maskinernas och anordningarnas säkerhet samt på ergonomiska, fysikaliska, kemiska och biologiska faktorer. Den **psykosociala arbetsmiljön** inverkar på arbetstagarens psykiska belastning och välmående. Problem i den psykosociala arbetsmiljön kan ta sig uttryck i stress, kläckbildning, våld samt trakasserier och osakligt bemötande. För bemötande av personer med rusmedelsproblem hänvisas till **rusmedelsprogrammet**.

Trakasserier och osakligt bemötande

Enligt arbetarskyddslagens 10:e paragraf förutsätts arbetsgivaren systematisk reda ut och identifiera olägenheter och risker på arbetsplatsen.

Arbetarskyddslagen 28 §:

Om det i arbetet förekommer trakasserier eller osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Trakasserier

Trakasserierna kan vara osakliga insinuationer gällande ålder, kön, hudfärg, åsikter eller övertygelse. Som trakasserier betraktas också kränkande beteende i form av ord, handling och attityd. Det kan också vara fråga om könsrelaterade trakasserier. Sexuella trakasserier kan ta sig uttryck både fysiskt och verbalt. Anspelningar, miner och åtbörder, nakenbilder samt grovt språk är lika kränkande som en regelrätt klapp på baken.

Osakligt bemötande

Osakligt bemötande är t.ex. att man kontinuerligt och ogrundat kritiserar personens arbetsprestation, svartmålar personen, använder osakliga benämningar eller fryser ut personen ur arbetsgemenskapen. Likaså är det osakligt om man drar in personalförmåner eller låter bli att bevilja personen dessa förmåner.

Trakasserier är inte

Sakliga beslut som gäller arbetet och arbetsfördelningen såväl som anvisningar och behandling av problem i arbetet är inte trakasseri även om dessa väcker osäkerhet, ångest eller andra negativa känslor. Det handlar inte heller om trakasseri när en person ges motiverade anmärkningar eller straff.

Hur ingriper man

Den som drabbats av någon form av trakasserier skall klart och tydligt visa att han upplever detta som besvärande eller kränkande och uppmana den som trakasserar honom att sluta med detta.

Trakasserier skall anmälas till den närmaste förmannen, den trakasserande personens förman eller till arbetarskyddsfullmäktig. Man kan också vända sig till personalsekreteraren, arbetarskyddschefen eller företagshälsovården. Arbetsgivaren skall ta upp frågan med de berörda parterna och försöka förhandla fram en lösning.

Angående åtgärder vid problemsituationer hänvisas till jämställdhetsplanen punkt 6: Vad skall arbetsgivaren göra.

Förebyggande verksamhet

Arbetarskyddschefen och representanter från företagshälsovården utför regelbundna **arbetsplatsbesök**. Under dessa besök kartläggs risker och olägenheter som senare genomgås med ansvarig kommunal instans. Protokoll delges arbetsplatsen och arbetsgivaren.

Personalens rekreations- och konditionsdag hålls årligen som ett antal endagstillfällen och berör hela personalen. Personalen kan erbjudas **motion** och **fysikalisk behandling**.

Vad gäller **företagshälsovård** hänvisas till separat verksamhetsplan.

Kontaktpersoner

Arbetarskyddschef	Leif Harjulin
Företagshälsovård	Pihlajalinna

Arbetarskyddskommissionen

Peter Kotkamaa
Stefan Stubb
Marie-Louise Rönnqvist
Kai Saviaro
Sonja Sundqvist-Pellinen
Fredrik Djupsjöbacka