



Työpaikalla tapahtuvan väkivallan ja häirinnän estäminen

tietolomake

”Euroopan parlamentti – – kehottaa komissiota, Dublinin säätiötä ja Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirastoa tekemään aloitteen häirinnän perusteellisemmasta tutkimisesta.”

Euroopan parlamentin päätöslauselma, 20. syyskuuta 2001



MISTÄ hankkeessa on kysymys?

Työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa ja häirintää koskeva paheneva ongelma aiheuttaa Euroopan unionissa yhä enemmän huolta. Säätiön elinolutkimusten mukaan työpaikalla tapahtuva väkivalta ja häirintä on koko ajan yleistynyt ilmiö. Noin kymmenen prosenttia Euroopan unionin työväestöstä sanoo kokeneensa häirintää, ja jopa kymmenen prosenttia joutui alttiiksi fyysiselle väkivallalle (tai sen uhalle) työpaikalla viime vuoden aikana. Hankkeen tavoitteena on selvittää tähän ilmiöön liittyviä kysymyksiä ja sen seurauksia sekä arvioida väkivallan ja häirinnän tilannetta eri jäsenvaltioissa.

MIKSI tutkimus toteutettiin?

Euroopan parlamentti hyväksyi päätöslauselman työpaikoilla tapahtuvasta häirinnästä 20. syyskuuta 2001. Se korosti, että tätä yleistynyt ilmiötä on tutkittava perusteellisemmin ja että on luotava tehokkaita toimenpiteitä ongelman torjumiseksi Euroopan unionissa. Työpaikalla tapahtuvan häirinnän monenlaiset määritelmät sekä tähän kysymykseen liittyvät kulttuuriset tekijät ovat monimutkaisia, ja niitä täytyy arvioida, jos ongelma halutaan ratkaista. Tutkimustulosten avulla pyritään edistämään entistä kattavampaa keskustelua tästä kysymyksestä Euroopan tasolla.

MITÄ tuloksia tutkimuksessa saatiin?

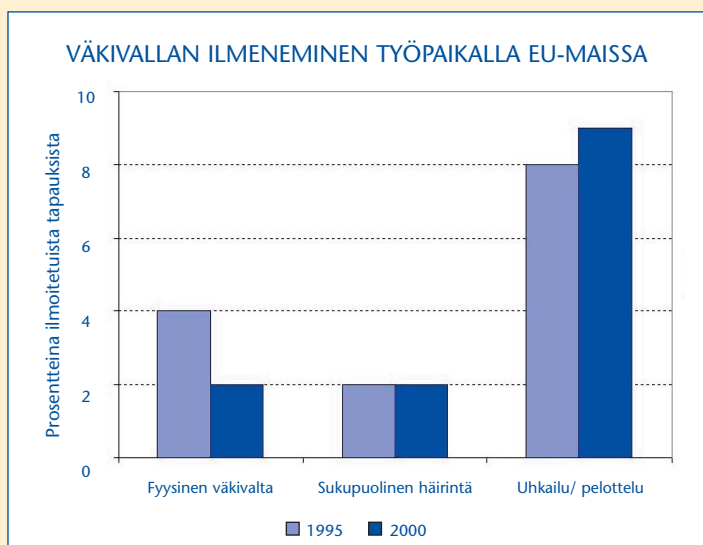
Säätiön helmikuussa 2003 julkaisemassa tutkimusraportissa *Preventing violence and harassment in the workplace* esitetään monenlaisia tuloksia tämän ongelman laajuudesta, painopisteistä ja seurauksista. Tutkimustuloksissa korostetaan erityisesti, että rotuun, sukupuoleen, ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä häirintä yleistyy koko ajan. Niissä tuodaan esille myös naisten alttius työpaikalla tapahtuvalle häirinnälle sekä tämän ilmiön kustannukset työnantajille ja sen seuraukset tuottavuuteen.

Jatkuvasti yleistynyt ilmiö

- Lähes joka kymmenes työntekijä sanoo, että häntä on peloteltu työpaikalla.
- Yli seitsemän prosenttia EU:n työntekijöistä tiedostaa fyysisen väkivallan olemassaolon työpaikallaan, ja kaksi prosenttia heistä sanoo kokeneensa fyysistä väkivaltaa työssä.
- Sekä sukupuolinen häirintä että rotuun liittyvä häirintä tunnustetaan yhä useammin väkivallan muodoiksi.
- Sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä häirintä työpaikalla on edelleen suurelta osin tabu useimmissa Euroopan maissa.
- Rotuun liittyvä häirintä työpaikalla on huomattava ongelma.

Naiset työssä

- Naiset ovat miehiä alttiimpia työpaikalla tapahtuvalle väkivallalle ja häirinnälle.
- Naiset työskentelevät usein "riskialoilla", kuten koulutusala, terveydenhuoltoala, hotelleissa ja ravintoloissa sekä sosiaalipalvelujen ja julkisten palvelujen alalla.
- Etenkin naisiin kohdistuva sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on yleistä kaikissa Euroopan maissa, mutta se ei usein tule ilmi.



Kustannukset ja seuraukset tuottavuuteen

- Työntekijän tuottavuus voi laskea noin kahdella prosentilla pelkästään henkisen väkivallan takia.
- Työpaikalla tapahtuvan häirinnän kielteiset taloudelliset ja tuottavuuteen liittyvät seuraukset näkyvät yhä useammin poissaolojen lisääntymisenä, huonona terveytenä ja varhaiseläkkeelle siirtymisenä, henkilöstön suurena vaihtuvuutena sekä kohonneina vakuutusmaksuina.
- Kustannusarvioiden mukaan työpaikalla tapahtuvan väkivallan vähentämisestä saadaan huomattava taloudellinen hyöty.
- On olemassa näyttöä siitä, että niin fyysisellä kuin henkiselläkin väkivallalla on vakavia seurauksia terveydelle ja hyvinvoinnille.
- Se heijastuu yhä selvemmin kolmansiin osapuoliin, aiheuttaa irtisanoutumisia sekä vaikuttaa kielteisesti perhe- ja ystävyys-suhteisiin.

**Monimuotoisuus -
mahdollisuus**
Euroopalle

Säätiön vuoden
2003 teema

Apuna lainsäädäntö

- Belgiassa, Ranskassa, Alankomaissa, Suomessa ja Ruotsissa on säädetty uusia lakeja ongelman ratkaisemiseksi.
- Esimerkiksi Saksassa, Irlannissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa sovelletaan edelleen nykyistä rikos- ja siviililainsäädäntöä.
- Tanskassa ja Luxemburgissa on lainsäädännön sijaan päätetty soveltaa käytännesääntöjä, määräyksiä ja työehtosopimuksia.
- Espanjassa ja Italiassa ongelmaan on alettu kiinnittää huomiota vasta viime aikoina.
- EU:ssa on äskettäin annettu uusia asioita koskevia direktiivejä.

MITÄ seuraavaksi?

Hankkeen ensimmäisen tarkastelu- ja tutkimusvaiheen päätteeksi alkuvuonna 2003 julkaistiin raportti *Preventing violence and harassment in the workplace*.

- Sen tuloksista on tarkoitus keskustella lähemmin EU:n tasolla ehdotetussa kansainvälisessä konferenssissa.
- Tietyistä aloista, ammateista ja työpaikalla tapahtuvan väkivallan muodoista on tehtävä lisätutkimusta EU:n ja kansallisen tason päätöksenteon ja lainsäädäntöaloitteiden tueksi.
- Uusilla eurooppalaisilla suuntaviivoilla, valmennusoppailla ja tiedotusaineistolla voidaan lisätä yhteistä tietoisuutta näistä kysymyksistä EU:n jäsenvaltioissa.
- Tällä alalla tarvitaan pikaisesti tutkimuksia ja muita aloitteita ehdokasmaissa.

Koko teksti:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF02109.htm> (raportti)

Lisätietoja: John Hurley, joh@eurofound.eu.int

Säätiön työ tästä aiheesta:

<http://www.eurofound.eu.int/working/harass.htm>

Violence at work in the European Union: Recent findings:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/eusurvey/eusurvey.htm>

Preventing racism in the workplace: a report of 16 European countries:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9623.htm> (raportti)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9624.htm> (ladattava tiivistelmä)

European compendium of good practice for the prevention of racism at the workplace:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9751EN.pdf> (tiivistelmä)