

Trakasserier och osakligt bemötande i arbetet

Vad är trakasserier och osakligt bemötande?

I arbetskyddslagen förbjuds trakasserier som medför olägenheter för eller äventyrar arbetstagarnas hälsa. Trakasserier är systematiskt och fortlöpande negativt beteende. I vissa fall kan redan en enskild gärning vara i lag förbjudna trakasserier.

Trakasserier och osakligt bemötande kan förekomma i arbetet på flera olika sätt. Arbetsgivaren själv eller en företrädare för arbetsgivaren kan trakassera en anställd. En anställd kan trakassera eller på osakligt sätt bemöta en annan anställd eller en chef. Också en kund eller en annan person som inte hör till arbetsgemenskapen kan bemöta en arbetstagare på osakligt sätt.



Vad är inte trakasserier?

Allt negativt beteende på arbetsplatsen är inte sådana trakasserier eller annat osakligt bemötande enligt arbetskyddslagen vilket medför fara för hälsan. Till exempel lindriga, enskilda handlingar såsom osakligt tal är inte trakasserier. Likaså är enskilda meningsskiljaktigheter eller sporadiskt olämpligt språkbruk inte trakasserier, även om de känns otrevliga. Arbetsgivarens beslut och åtgärder med stöd av direktionmakten kan upplevas vara osakliga. Arbetsgivaren har dock rätt att planera, leda och övervaka arbetet.

Arbetsgivaren har också rätt att besluta om arbetsuppgifternas kvalitet, omfattning och arbetsmetoder samt rutinerna på arbetsplatsen.

Trakasserier är till exempel

- upprepade hot, skrämmande beteende
- elaka och insinuerande budskap
- nedsättande och föraktfullt tal
- ifrågasättande av rykte eller ställning
- sexuella trakasserier
- fortlöpande grundlös kritik och försvårande av arbetet
- isolering från arbetsgemenskapen.

Trakasserier kan också vara förknippade med missbruk av direktionrätten. Detta kan vara till exempel

- omotiverade ändringar av arbetsuppgifternas kvalitet eller kvantitet
- ändringar av avtalade arbetsvillkor utan laglig grund
- osaklig användning av direktionrätten
- tilldelande av förödmjukande uppgifter.

Trakasserier är till exempel inte

- sakliga och motiverade beslut och anvisningar rörande arbetsgivarens arbete och arbetsledning
- gemensam behandling av problem i arbetet och arbetsgemenskapen
- motiverat ingripande i arbetsprestationer
- varning av en motiverad orsak
- hänvisning av arbetstagaren till bedömning av arbetsförmågan av motiverad orsak.

Förhindra trakasserier på förhand

Uppkomst av trakasserier och osakligt bemötande ska förebyggas. Arbetsgivaren ska identifiera riskfaktorer förknippade med trakasserier på arbetsplatsen. Dessa kan utgöras av till exempel oklara ansvarsfrågor, bristande ledarskap eller problem i arbetsgemenskapen. Också en för stor arbetsmängd och tidspress kan leda till att man inte alltid betar sig sakligt på arbetsplatsen.

Med hjälp av en bedömning av farorna i arbetet ska arbetsgivaren utreda om det förekommer trakasserier eller riskfaktorer förknippade med trakasserier i arbetet. Arbetsgivaren kan vid behov anlita en sakkunnig, såsom företagshälsovården, för att bedöma farorna. Om trakasserier eller anknutna riskfaktorer identifieras i bedömningen av faror, ska arbetsgivaren besluta om nödvändiga åtgärder för att undvika trakasserier.

Trakasseriförebyggande åtgärder utgörs av till exempel

- identifiering och ingripande i riskfaktorer som gäller trakasserier och osakligt bemötande
- ett tydligt ställningstagande av ledningen om att trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen (nolltolerans)
- gemensamt fastställda spelregler för gott beteende i arbetet
- på förhand upprättade rutiner med hjälp av vilka man systematiskt och effektivt ingriper i trakasserier.

Ge anställda och chefer introduktion

De anställda ska på arbetsplatsen undvika osakligt bemötande av andra. Arbetsgivaren ska se till att de anställda ges introduktion i hur trakasserier undviks. De anställda ska också vägledas i hur de ska förfara om trakasserier förekommer på arbetsplatsen.

Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren ordna tillräcklig introduktion för **cheferna** för att fullfölja de trakasserirelaterade skyldigheterna. Chefernas uppgifter för att identifiera och behandla trakasserier på arbetsplatsen ska identifieras tydligt. Därtill ska arbetsgivaren se till att chefen vid behov kan förfara för att upptäcka, utreda och avsluta trakasserier.

§ Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat 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.
Arbetarskyddslag (738/2002) 28 §

Om trakasserier upptäcks på arbetsplatsen

Arbetsgivaren ska följa med arbetsgemenskapen och arbetsklimatet för att upptäcka trakasserier tillräckligt tidigt, för att effektivt kunna ingripa i trakasserier. Arbetarskyddslagens 28 § ålägger en arbetsgivare att ingripa i och utreda trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för hälsan och som arbetsgivaren under rättats om. Trakasserier som arbetsgivaren under rättats om eller som arbetsgivaren själv upptäckt ska utredas omsorgsfullt och utan dröjsmål. Arbetsgivaren ska utreda gärningar som upplevts som trakasserier och göra konsekventa avgöranden i förhållande till de anställda. Om det på arbetsplatsen finns överenskomna förfaringssätt eller -anvisningar som gäller behandlingen av trakasserier och osakligt bemötande, ska arbetsgivaren iaktta dessa. För att utreda situationen kan arbetsgivaren anlita en extern expert, till exempel från företagshälsovården.

Efter utredningen vidtar arbetsgivaren nödvändiga åtgärder för att lösa situationen. Om det handlar om trakasserier som orsakar olägenheter eller fara för hälsan, ska arbetsgivaren med tillgängliga medel avsluta trakasserierna. Det är bra att anteckna arbetsgivarens slutsatser och avgöranden. Arbetsgivaren ska följa upp att de vidtagna åtgärderna är tillräckliga och att trakasserierna upphör. Om arbetsgivaren anser att det inte handlar om trakasserier eller osakligt bemötande i den anmälda situationen, ska han eller hon meddela sin slutsats jämte motiveringar till anmälaren.

Vad ska du göra, om du upplever trakasserier?

- För ärendet på tal med den person som trakasserar dig. Berätta tydligt och med konkreta situations-exempel att du upplever beteendet på ett trakasserande sätt. Be honom eller henne att sluta med det störande beteendet.
- Registrera de handlingar och händelser som du upplevt som trakasserier.
- Om trakasserierna fortsätter, berätta till den som trakasserar dig att du underrättar arbetsgivaren om ärendet.
- Om du upplever att chefen trakasserar dig, ska du ta upp frågan med chefens chef.
- Om det på arbetsplatsen finns förfaringssätt eller -anvisningar för anmälning och behandling av trakasserier och osakligt bemötande, ska du förfara enligt dessa.
- Du kan begära att arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller förtroendefullmäktige hjälper dig. Som stödåtgärd kan du också vid behov vända dig till företagshälsovården.
- Du kan använda formuläret [Anmälan till arbetsgivaren om trakasserier som upplevts i arbetet](#).

Arbetarskyddsmyndigheten ger råd och övervakar

Tillsynen över att arbetarskyddslagstiftningen iaktas hör till arbetarskyddsmyndigheten. Tillsynen är inriktad på arbetsgivarnas verksamhet. Arbetarskyddsmyndighetens uppgifter omfattar inte att biträda en anställd i behandlingen av trakasserier eller konfliktmedling på arbetsplatsen. Förutsättningen för eventuella tillsynsåtgärder är att den person som upplevt trakasserier har meddelat sin sak till en företrädare för arbetsgivaren.

Arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning ger anvisningar och råd såväl till arbetstagare som till arbetsgivare i syfte att utreda och hantera trakasserier och osakligt bemötande på arbets-

Arbetarskyddsmyndighetens riksomfattande telefonrådgivning betjänar på numret 0295 016 620 från måndag till fredag kl. 9.00–15.00.

platsen. Om arbetsgivaren underlåtit sin skyldighet att ingripa i trakasserier på arbetsplatsen, kan arbetstagaren kontakta arbetarskyddsmyndigheten.

Telefonrådgivningen kan kontaktas anonymt.

NÄRMARE UPPGIFTER:

Tyosuojelu.fi
Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst