

Anmälan till arbetsgivaren om trakasserier eller osakligt bemötande som upplevts i arbetet

Anmälan grundar sig på arbetarskyddslagen (28 §).
Anvisningar för ifyllandet av blanketten på följande sida.

1 Arbetstagarens anmälan (arbetstagaren fyller i)

Jag har upplevt att jag i mitt arbete har blivit utsatt för trakasserier eller osakligt bemötande som äventyrar min hälsa. Jag har meddelat personen i fråga att jag upplever att hans agerande är osakligt. Jag har bett hen att sluta, men situationen har inte förbättrats.

Kort beskrivning av trakasserierna eller det osakliga bemötandet (vad, när och från vems sida):

Datum	Underskrift (arbetstagare)
-------	----------------------------

2 Mottagande av anmälan (arbetsgivaren fyller i)

Jag har i egenskap av företrädare för arbetsgivaren fått del av denna anmälan.

Datum	Underskrift (arbetsgivarens representant)
-------	---

3 Arbetsgivarens utredning i ärendet (arbetsgivaren fyller i)

Arbetsgivaren ska utreda händelseförloppet opartiskt, omsorgsfullt och utan dröjsmål.

I utredningen av ärendet medverkade:	När:
--------------------------------------	------

Över utredningen gjordes en promemoria.

4 Arbetsgivarens beslut (arbetsgivaren fyller i)

Efter utredningen ska arbetsgivaren besluta vilka åtgärder som behövs för att lösa situationen. I förekommande fall ska arbetsgivaren med de medel som står till buds vidta åtgärder för att trakasserierna eller det osakliga bemötandet ska upphöra.

Det har utgående från anmälan om trakasserier fastställts att trakasserier eller osakligt bemötande förekommer. Åtgärder för att trakasserierna och det osakliga bemötandet ska upphöra och tidtabellen för åtgärderna:

Uppföljningsmöte har överenskommits för (datum):

Anmälan leder inte till några åtgärder. Motivering:

5 Meddelande om avgörande och mottagande av information (arbetsgivaren och arbetstagaren fyller i)

Datum	Underskrift (arbetsgivarens representant)	Underskrift (arbetstagare)
-------	---	----------------------------

Ifyllnadsanvisningar

1 Arbetstagarens anmälan (arbetstagaren fyller i)

I punkt 1 på blanketten beskriver den som upplevt trakasserier eller annat osakligt bemötande hur, när och från vems sida trakasserier framkom.

- Den som upplevt trakasserier eller osakligt bemötande ska föra det som hänt på tal och så snart som möjligt berätta om sin upplevelse för personen som betedde sig osakligt.
- Om situationen inte korrigeras ska den som upplevt trakasserier informera chefen om saken. Om den som trakasserar är den närmaste chefen ska detta anmälas till chefens chef.
- Med hjälp av denna blankett kan den som upplevt trakasserier anmäla saken till arbetsgivaren.

2 Mottagande av anmälan (arbetsgivaren fyller i)

I punkt 2 antecknar arbetsgivaren att hen tagit del av anmälan.

- När arbetsgivaren får ett meddelande om saken är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder.

3 Arbetsgivarens utredning i ärendet (arbetsgivaren fyller i)

I punkt 3 antecknar arbetsgivaren hur och när ärendet har utretts.

- När arbetsgivaren får en anmälan om upplevda trakasserier ska arbetsgivaren eller chefen först opartiskt utreda gärningarna och händelseförloppet hos alla parter.
- Det rekommenderas att utredningen inleds inom två veckor efter att man tagit emot informationen.
- Om man på arbetsplatsen har kommit överens om tillvägagångssätt för behandling av trakasserier ska dessa iakttas.
- Vid behov kan arbetsgivaren skaffa utomstående experthjälp för att utreda situationen, till exempel från företagshälsovården. Arbetsgivaren ansvarar dock för att utreda situationen och vidta nödvändiga åtgärder.

4 Arbetsgivarens beslut (arbetsgivaren fyller i)

I punkt 4 antecknar arbetsgivaren slutsatserna av utredningen och de överenskomna åtgärderna.

- Om trakasserier förekommer på arbetsplatsen ska arbetsgivaren avsluta trakasserier med till buds stående medel.
- Arbetsgivaren beslutar om åtgärder för att få slut på trakasserier och det osakliga bemötandet och meddelar arbetstagaren om dem.
- Arbetsgivaren har rätt att förbjuda trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen. Om anvisningarna inte hjälper har arbetsgivaren rätt att vidta disciplinära åtgärder, till exempel ge den som trakasserar en varning.
- Parterna kommer sinsemellan överens om hur och när de överenskomna åtgärderna ska iakttas.
- Om arbetsgivaren anser att det inte är fråga om trakasserier ska detta motiveras tydligt.

5 Meddelande om avgörande och mottagande av information

(arbetsgivaren och arbetstagaren fyller i)

I punkt 5 bekräftar arbetsgivaren att hen har meddelat om avgörandet och arbetstagaren bekräftar att hen har tagit del av avgörandet.

- Arbetsgivaren är skyldig att meddela arbetstagaren vad anmälan har lett till.

Arbeterskyddslagen 28 §:

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.

Arbeterskyddslagen förbjuder trakasserier som orsakar olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Som trakasserier betraktas till exempel

- upprepat hotande
- skrämsel
- elaka och antydande meddelanden
- nedvärderande och hånande prat
- kontinuerlig ogrundad bedömning och försvårande av arbetet
- ifrågasättande av anseende eller ställning
- isolering från arbetsgemenskapen
- sexuella trakasserier.

Trakasserier kan också ta sig uttryck i missbruk av arbetsledningsrätten. Om arbetsgivaren enligt en objektiv bedömning använder sin arbetsledningsrätt osakligt eller i trakasserisyrte, kan bemötandet medföra olägenheter eller risker för arbetstagarnas hälsa. Missbruk av arbetsledningsrätten kan till exempel vara

- upprepat ogrundat ingripande i arbetet
- ogrundad ändring av arbetsuppgifternas art eller mängd
- ensidig ändring av överenskomna arbetsvillkor utan grund
- osakligt utövande av arbetsledningsmakt
- förödmjukande utförande av arbetsuppgifter.

Allt dåligt beteende på arbetsplatsen är inte trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför hälsorisker enligt arbetskyddslagen.

Mer information:

Arbeterskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojele.fi [Osakligt bemötande](https://tyosuojele.fi/sv/arbetsforhallanden/osakligt-bemotande) (<https://tyosuojele.fi/sv/arbetsforhallanden/osakligt-bemotande>)