

Osakligt bemötande på arbetsplatsen

Trakasserier och annat osakligt bemötande på arbetsplatsen är beteende gentemot andra som strider mot god sed, lagstiftningen och skyldigheterna i arbetet. Om en arbetstagare i sitt arbete utsätts för osakligt bemötande som äventyrar hälsan ska arbetsgivaren, efter att ha blivit informerad, vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet. Lagen förpliktar arbetsgivaren att ta fram rutin-anvisningar för att hantera och förebygga osakligt bemötande. Arbetskyddsförvaltningen har gett ut arbetskyddsguiden *Osakligt bemötande* som innehåller anvisningar för hur man kan utarbeta spelregler för arbetsplatsen och snabbt ingriper när konflikter uppstår.

Osakligt bemötande är vanligtvis systematiskt och fortgående beteende som undertrycker och kränker andra. Osakligt bemötande är en risk som kan leda till att arbetstagarens hälsa äventyras och gör det svårt för arbetsgemenskapen att fungera. Problemet ska alltid beskrivas som en gärning, ett beteende eller en försumelse för att det ska kunna jämföras mot förpliktelsena i lagar och bestämmelser och som man har kommit överens om. Osakligt bemötande kan vara t.ex.:

- Svartmålande av en persons egenskaper, karaktärsdrag eller privatliv, förtal eller ifrågakällande av en persons psykiska hälsa.
- Utfrysning från arbetsgemenskapen.
- Upprepad, omotiverad inblandning i arbetet eller omotiverade ändringar av arbetsuppgifternas kvalitet eller omfattning.
- Hot.
- Fysiskt våld.
- Osakligt missbruk av direktionsrätten.
- Lagstridiga ändringar av avtalade arbetsvillkor.
- Förnedrande befallningar.

Lagen om likabehandling förbjuder diskriminering i arbetslivet. I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön.

Anvisningar för arbetsgivaren

På arbetsplatsen behövs gemensamma spelregler som stödjer det dagliga arbetet. Ingripande i osakligt bemötande och förebyggande av trakasserier är exempel på åtgärder som man ska komma överens om tillsammans.

Alla ska känna till spelreglerna och vilka rutin-anvisningar som tillämpas om någon bryter mot spelreglerna.

Handledning och utbildning, ergonomi kring det egna arbetsstället, utvecklingsåtgärder och spelregler är exempel på arbetsrelaterad verksamhet som effektivare främjar välbefinnandet än tillfällig rekreativ- och motionssysselsättning som inte har med arbetet att göra. Genom förebyggande och korrigerande åtgärder i anslutning till arbetet minskar riskerna för osakligt bemötande i arbetet.

Spelreglerna för beteendet i arbetet är ett sätt att förebygga konflikter och informera hela organisationen om att osakligt bemötande inte accepteras och att man ingriper i fall som uppdragas. Tydliga gemensamma spelregler stödjer också chefen när han eller hon i enlighet med sina förpliktelser börjar utreda fall av osakligt bemötande. Spelreglerna kan definieras som arbetsplatsens arbetsregler som alla ska följa. Det lönar sig att ta upp den här handlingsmodellen med hela personalen och den kan ingå som en del av verksamhetsprogrammet för arbetskyddet.

Anvisningar för arbetstagaren

Om en arbetstagare upplever osakligt bemötande på arbetsplatsen är det viktigt att utreda om det tillämpas arbetsregler på arbetsplatsen eller andra anvisningar om hur man ska gå till väga. Arbetstagaren ska direkt informera den som gör sig skyldig till osakligt bemötande (chef eller arbetskollega) om att han eller hon upplever beteendet som osakligt och att han eller hon inte godkänner det. Arbetstagaren kan ta med sig en person som stödjer honom eller henne i samtalen. Informera den som trots förbud fortsätter med att göra sig oskyldig till osakligt beteende om att ärendet förs vidare till chefen för åtgärder.

Stöd av företagshälsovården och stödpersoner

Arbetskyddsfullmäktig, förtroendemannen, arbetskyddschefen och företagshälsovården stödjer arbetsplatsen och enskilda arbetstagare när det gäller att reda ut fall av osakligt bemötande. Det är viktigt att komma överens om rutin-anvisningarna som ska tillämpas i fall av osakligt bemötande i planeringen av företagshälsovårdens verksamhet. Orsakerna till arbetsrelaterat insjuknande kan inte korrigeras enbart med hjälp av sjukledighet.

Närmare information

[Osakligt bemötande \(pdf 287 kb\)](#). Arbetskyddsförvaltningen. Arbetskyddsguider och anvisningar 42. 2010. 28 s.

[Arbetskyddslagen \(738/2002\)](#)