

Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2024

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. I denna rapport beskrivs den kundinitierade tillsynen över trakasserier och psykosocial belastning i arbetet 2024.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 2 700 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2024, vilket är cirka 500 fler gånger än året innan.

I cirka 1 900 ärenden var det fråga om trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen. Cirka 60 av dessa gällde sexuella trakasserier.

Cirka 1 100 personer tog kontakt om psykosocial belastning i arbetet. Av dessa ärenden gällde cirka 125 hot om våld på arbetsplatsen.

En del av ärendena omfattade såväl trakasserier och osakligt bemötande som upplevd belastning i arbetet. I många fall behandlades också upplevelser av diskriminering. Den som tog kontakt bad oftast om råd för att hantera ärendet på arbetsplatsen.

Arbetskyddsmyndigheten tog emot 259 skriftliga begäranden om tillsyn som gällde trakasserier. Av dessa gällde 11 sexuella trakasserier. Sammanlagt lämnades 47 begäranden om tillsyn som gällde belastning. I flera fall där tillsyn begärdes var det fråga om både trakasserier och belastning. I begärandena om tillsyn framkom också upplevelser av diskriminering. Utifrån begärandena om tillsyn bedömer inspektörerna om det finns skäl att göra en arbetskyddsinspektion i ärendet.

På basis av begärandena om tillsyn över trakasserier gjordes 79 inspektioner. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att stoppa trakasserier efter att ha fått kännedom om att arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan.

I cirka 30 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Missförhållandena handlade huvudsakligen om att trakasserier inte hade utretts alls eller med fördröjning och att de åtgärder som ska vidtas för att avsluta trakasserier hade försummats eller var otillräckliga.

Det gjordes 31 inspektioner i anslutning till belastning i arbetet. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet enligt arbetskyddslagen att vidta åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna i arbetet samt för att undvika och minska riskerna efter att arbetsgivaren hade fått kännedom om att arbetstagarens hälsa äventyras i arbetet. I drygt hälften av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina lagstadgade skyldigheter. Missförhållandena handlade i huvudsak om att arbetsgivaren hade utrett arbetstagarens belastning bristfälligt eller med fördröjning, eller att åtgärderna som vidtagits för att undvika eller minska belastningen hade varit otillräckliga. I några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några som helst åtgärder för att minska den belastning som arbetstagaren upplevt.

Vid inspektionerna av både trakasserier och belastning i arbetet upptäcktes också andra brister. De gällde till exempel introduktionen som ges till chefer eller arbetstagare, utredning och bedömning av de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet samt samarbetet med företagshälsovården.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde fyra förundersökningsanmälningar om misstänkta arbetskyddsbrott. Två anmälningar handlade om trakasserier och två om belastning i arbetet.

Rapportens namn: Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2024

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2025

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 5swe/2025

ISBN: 978-952-479-396-4

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Inledning	4
2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet.....	6
Trakasserier.....	8
Belastning i arbetet	9
3. Begäran om tillsyn från arbetstagare	10
En begäran om tillsyn leder inte alltid till tillsyn.....	10
Processuella avgöranden i anslutning till trakasserier	11
Processuella avgöranden i anslutning till belastning i arbetet	12
Inspektioner på grund av begäranden om tillsyn	13
Trakasserier	13
Belastning i arbetet	14
4. Anmälningar till polisen	15

1. Inledning

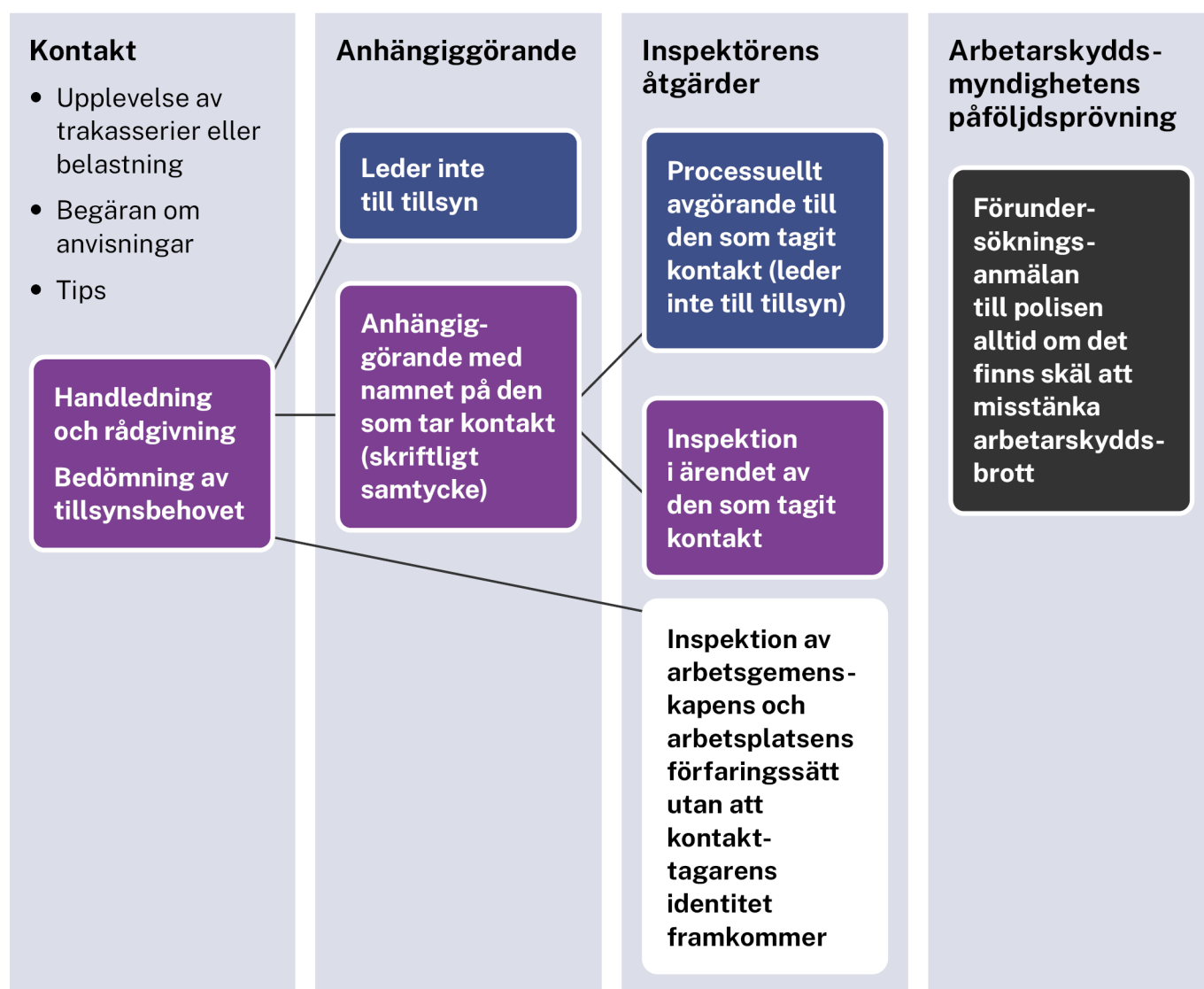
Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. Regionala arbetskyddsmyndigheterna är regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetskyddet som inom sitt område övervakar efterlevnaden av bestämmelserna om arbetskydd.

I denna rapport beskrivs kundinitierad tillsyn över

trakasserier och psykosocial belastning i arbetet som grundar sig på att arbetstagaren kontaktar arbetskyddsmyndigheten och begär tillsyn i sitt ärende (figur 1).

Ofta handlar det både om trakasserier och belastning i arbetet. Det är också typiskt att arbetstagaren anhängiggör sitt ärende som ett trakasserierärende, men tillsynen utvidgas till att även gälla belastning i arbetet.

Kundinitierad tillsyn i ärenden som gäller arbetshälsa



Figur 1. Bedömning av tillsynsbehovet och tillsynens framskridande.

Så här övervakas trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetsgivarens verksamhet samt ger arbetstagare och arbetsgivare råd i frågor som gäller hanteringen av trakasserier och belastning i arbetet.

I den kundinitierade tillsynen kontrolleras särskilt att arbetsgivaren iakttar sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen när den har fått kännedom om trakasserier eller arbetstagarens belastning i arbetet. Enligt arbetskyddslagen har arbetsgivaren särskilda skyldigheter att agera i anslutning till trakasserier och arbetstagarens belastning i arbetet.

Arbetsgivaren bör vara medveten om att arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt förpliktar arbetsgivaren att även beakta arbetstagarens personliga förutsättningar, vilka kan förutsätta individuella arbetskyddsåtgärder för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Med arbetstagarens personliga förutsättningar avses till exempel arbetstagarens ålder, åldrande, kön, yrkes- eller språkfärdigheter eller individuella behov eller begränsningar för en partiellt arbetsför arbetstagare.

Till arbetskyddsmyndighetens uppgifter hör inte att bistå arbetstagaren i hanteringen av trakasserier eller belastningsärenden på arbetsplatsen eller medling av tvister. Arbetskyddsmyndighetens uppgifter omfattar inte heller att ansöka om ersättning för verksamhet som strider mot arbetskyddsbestämmelserna.

Arbetsgivaren har också andra skyldigheter i anslutning till trakasserier och skadlig belastning i arbetet. Arbetskyddsmyndigheten övervakar

Arbetsgivarens skyldigheter att agera

I arbetskyddslagen föreskrivs om arbetsgivarens särskilda skyldigheter att agera i anslutning till trakasserier och arbetstagarens belastning i arbetet:

28 § 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.

25 § Undvikande och minskande av belastning i arbetet

Om det konstateras att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, skall arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken.

också på myndighetsinitiativ att dessa skyldigheter fullgörs i samband med arbetsplatsinspektioner. Då behandlar man inte den enskilda arbetstagarens ärende utan fokuserar på arbetsgemenskapens verksamhet. Arbetskyddsmyndighetens myndighetsinitierade tillsyn beskrivs i [Arbetskyddsförvaltningens årsberättelse 2024](#).

2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet

Arbetarskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 2 700 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2024.

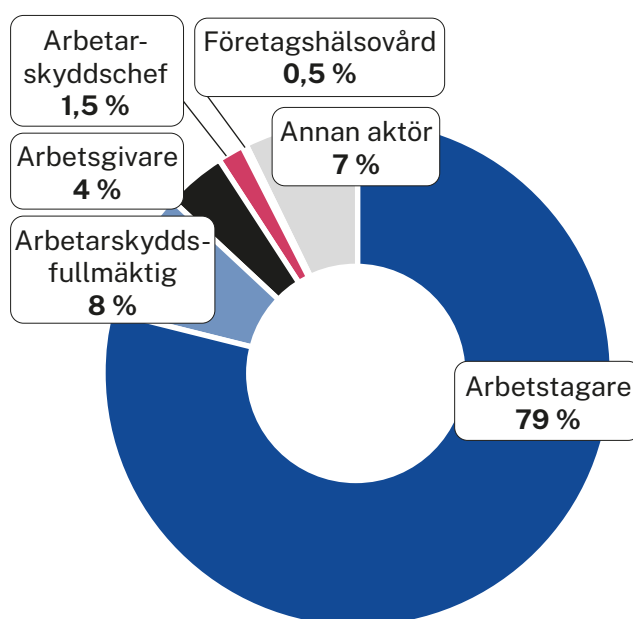
Av dessa gällde cirka 1 900 trakasserier eller osakligt bemötande och cirka 1 100 psykosocial belastning. Cirka 60 personer tog kontakt gällande sexuella trakasserier. Dessutom lyftes hot om våld fram i cirka 125 kontakter om psykosocial belastning. I flera fall var det fråga om både trakasserier och belastning.

Antalet kontakter var cirka 500 fler än 2023. Alla kontakter behandlades per telefon, e-post eller skriftligt.

Oftast tar en arbetstagare kontakt som upplever trakasserier eller belastning i arbetet på sin arbetsplats. Arbetarskyddsfullmäktige och förtroendevalda tar också kontakt. Även arbetsgivarens representanter, arbetarskyddscheferna, företagshälsovården och till exempel fackförbunden tar kontakt. Även de arbetstagare vars osakliga beteende har anmälts tar sporadiskt kontakt. Även utomstående personer, till exempel kunder, anhöriga eller närstående, tar i viss mån kontakt och vill be arbetarskyddsmyndigheten om råd eller ge myndigheten tips om psykosocial belastning eller osakligt bemötande. (Figur 2).

Arbetarskyddsmyndigheten tog emot cirka 2 700 kontakter i ärenden som gällde trakasserier eller belastning i arbetet. Ökningen jämfört med året innan var cirka 23 procent.

Kontakter som gällde trakasserier och belastning i arbetet 2024

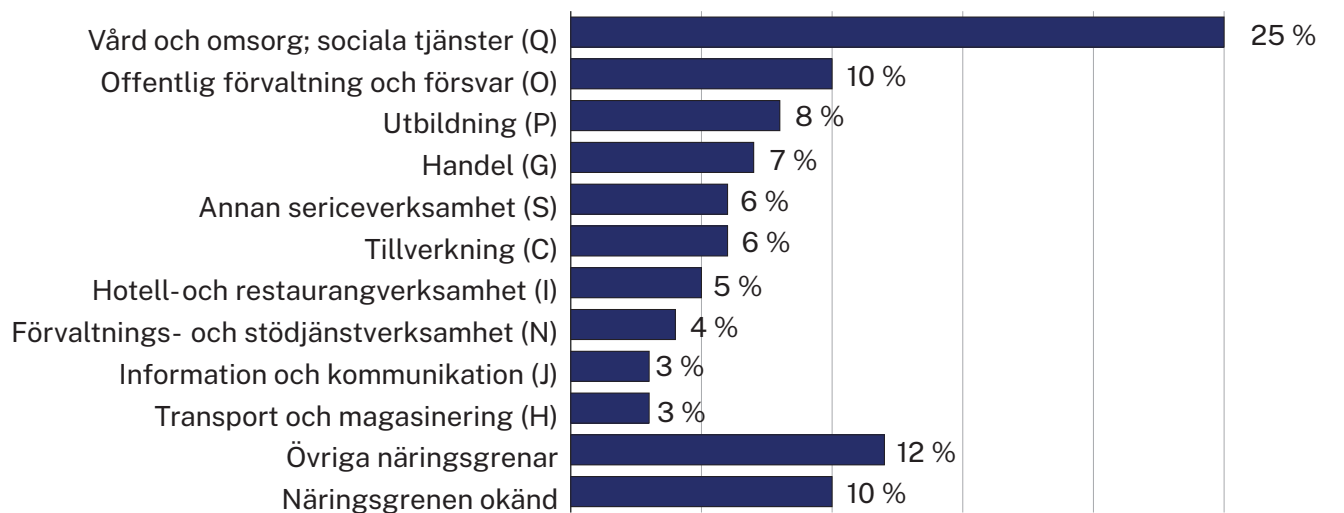


Figur 2. Kontakter som gällde trakasserier och belastning i arbetet 2024.

Flest kontakter i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet kom från social- och hälsovårdsbranschen (figur 3). Så har det också varit tidigare år.

Kundkontakt enligt bransch

Enligt TOL 2008-huvudgrupperna



Figur 3. Olika branschers andel av kundkontakterna i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet 2024.

Trakasserier

En typisk kontakt kommer från en arbetstagare som funderar på om beteendet som riktas mot hen är förbjudna trakasserier. Tillsammans med personen går man igenom om gärningarna kan uppfylla kännetecknen för trakasserier som förbjuds i arbetarskyddslagen. Om man anser att det är fråga om trakasserier, hänvisas arbetstagaren till att först ta upp saken direkt med trakasseraren. Om trakasserierna inte upphör eller av någon anledning inte kan föras på tal med den som trakasserar, uppmanas den som tar kontakt att berätta om trakasserierna för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder, uppmanas arbetstagaren att på nytt kontakta arbetarskyddsmyndigheten.

Det är inte alltid fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen, eftersom allt negativt beteende på arbetsplatserna inte är trakasserier. Då instrueras den person som tagit kontakt till exempel att kontakta arbetsgivaren så att de psykosociala belastningsfaktorerna som gäller hela arbetsgemenskapen kan utredas och bedömas. Om dessa hanteras på ett dåligt sätt eller om förhållandena är ogynnsamma kan de även orsaka upplevelser av trakasserier.

Ofta frågar den som tar kontakt om konkreta råd för att hantera trakasseriärenden på arbetsplatsen. De anställda frågar till exempel hur de ska agera, om de kan anlita ett biträde i behandlingen av trakasserierna och vem som deltar i behandlingen av ärendet. Det ställs också många frågor om mötet om trakasserier på arbetsplatsen. Arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddscheferna och arbetsgivarens representanter frågar vanligtvis efter anvisningar och råd i situationer som gäller behandlingen av trakasseriärenden.

I arbetarskyddslagen avses med trakasserier systematiskt och kontinuerligt negativt agerande som orsakar olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Ett undantag är till exempel sexuella trakasserier, varvid redan en enda handling kan uppfylla kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

Trakasserier har många olika skepnader på arbetsplatsen. De arbetstagare som kontaktat arbetarskyddsmyndigheten upplever oftast trakasserier av chefen eller en annan arbetstagare. De som tagit kontakt kan också ha upplevt utmaningar och konflikter i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion. Upplevelserna av trakasserier gäller till exempel upprepade hot, skrämelmetoder, nedvärderande tal, ständig omotiverad kritik och försvårande av arbetet, ifrågasättande av rykte eller ställning och missbruk av arbetsledningsrätten. Missbruk av arbetsledningsrätten kan uppträda som till exempel återkommande obefogat ingripande i arbetet, ogrundad ändring av arbetsuppgifternas art eller omfattning, osakligt utövande av arbetsledningsmakten eller förödmjukande befallningar. Trakasserier i sociala medier samt trakasserier från en kund, en förtroendevald eller någon annan person utanför arbetsplatsen har också lyfts fram.

Belastning i arbetet

Typiska kontakter som gäller belastning i arbetet är sådana där arbetstagaren berättar om för mycket arbete, tidstryck och hårda krav. Som orsaker till belastningen uppges dessutom ofta problem med samarbetet, interaktionen och informationsutbytet i arbetsgemenskapen. I många fall lyfter den som tar kontakt fram sitt ärende som trakasserier, men i diskussionen framkommer det att bakgrunden egentligen är de psykosociala belastningsfaktorerna och den belastning som arbetstagaren utsätts för i arbetet i stället för trakasserier.

En anställd som tar kontakt vill ofta i första hand ha råd om behandlingen av sitt ärende på arbetsplatsen. Arbetstagaren har inte alltid berättat för arbetsgivaren om sin situation och då får hen anvisningar om hur hen kan berätta om sin belastning för sin egen chef. I vissa situationer har arbetstagaren också hänvisats till företagshälsovården för att be en sakkunnig inom hälso- och sjukvården om en bedömning av sin belastning. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschef ber om råd för att lösa ärendet. Kontakten kan också gälla hela arbetsgemenskapen. Då kan arbetarskyddsmyndigheten överväga att inrikta tillsynen på hela arbetsplatsen.

Arbetets psykosociala belastningsfaktorer

Med psykosociala belastningsfaktorer avses faktorer som anknyter till arbetets innehåll och arrangemang samt arbetsgemenskapens sociala funktion som kan orsaka arbetsdagarna skadlig belastning.

Med belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll avses faktorer med anknytning till arbetets karaktär och arbetsuppgifterna. Skadlig belastning kan orsakas till exempel av

- enformigt arbete
- arbetets splittring
- ständig uppmärksamhet
- arbetets kvalitativa krav
- alltför stor informationsmängd
- kontinuerliga avbrott
- oproportionerligt ansvar
- upprepade svåra interaktionssituationer i klientarbetet.



Belastningsfaktorer som anknyter till organisering av arbetet är faktorer på arbetsplatsen som har att göra med planering av arbetet och arbetsuppgifterna, delning av arbetsuppgifter och ombesörjande av förutsättningarna för arbetet. Skadlig belastning kan orsakas till exempel av

- för stor eller för liten arbetsmängd
- orimlig tidspress i arbetet
- olägenheter på grund av arbetstider, såsom skiftarbete, nattarbete eller bundenhet till arbetet, ofta förekommande arbetsrelaterade resor som inte hör till arbetstiden
- mobilt arbete
- brister i arbetsredskapen eller arbetsförhållandena
- oklara uppgiftsbeskrivningar, mål eller ansvar samt oklar arbetsfördelning.

Belastningsfaktorer som anknyter till arbetsgemenskapens sociala funktion kan vara till exempel

- ensamarbete
- social eller fysisk isolering
- samarbete eller växelverkan som inte fungerar
- dålig kommunikation
- bristfälligt stöd av chefen eller arbetskamraterna
- trakasserier och annat osakligt bemötande
- ojämlikt eller diskriminerande bemötande.

3. Begäran om tillsyn från arbetstagare

År 2024 lämnades till arbetarskyddsmyndigheten 259 begäranden om tillsyn som gällde trakasserier i arbetet och 47 begäranden om tillsyn som gällde den upplevda belastningen i arbetet. Ett tiotal begäranden lämnades om tillsyn över sexuella trakasserier. I åtskilliga begäranden om tillsyn hade arbetstagaren upplevt både trakasserier och belastning i sitt arbete. I begärandena om tillsyn framkom också upplevelser av diskriminering.

Jämfört med 2023 ökade antalet begäranden om tillsyn ökade med några tiotal. Antalet begäranden om tillsyn har ökat flera år i rad.

En begäran om tillsyn leder inte alltid till tillsyn

Arbetarskyddsmyndighetens uppgift är att övervaka att arbetsgivaren utreder de upplevelser av trakasserier och belastning i arbetet som den fått kännedom om och att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att få slut på trakasserierna och för att få den belastning i arbetet som hotar arbetstagarens hälsa under kontroll.

En begäran om tillsyn leder dock inte alltid till tillsyn. När arbetarskyddsmyndigheten tar emot

Om det inte uppstår någon misstanke om försummelse av arbetstagarens lagstadgade skyldigheter, upprättas ett processuellt avgörande i ärendet.

Begäran om tillsyn

Arbetstagaren kan anhängiggöra sitt ärende genom att lämna en skriftlig begäran om tillsyn till arbetarskyddsmyndigheten.

På blanketten för begäran om tillsyn ger arbetstagaren sitt samtycke till att arbetarskyddsmyndigheten kan behandla ärendet med arbetsgivaren under arbetstagarens namn.

Arbetarskyddsmyndigheten kan i regel inte utreda arbetstagarens erfarenheter av trakasserier eller belastning i arbetet utan att arbetstagaren identitet röjs för arbetsgivaren.

en begäran om tillsyn bedömer den om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren har försummat sina lagstadgade skyldigheter. Vid behov ber arbetarskyddsmyndigheten arbetstagaren om en tilläggsutredning.

Om det inte uppstår någon misstanke om försummelse av arbetstagarens lagstadgade skyldigheter, upprättas ett processuellt avgörande i ärendet. I ett processuellt avgörande motiveerar inspektören för den som begärt tillsyn varför ärendet inte leder till tillsyn. Om arbetstagaren har gjort en begäran om tillsyn i flera ärenden, kan också endast en del av dem leda till tillsyn.

Processuella avgöranden i anslutning till trakasserier

År 2024 ledde 148 av begärandena om tillsyn över trakasserier till ett processuellt avgörande. Den vanligaste motiveringen till ett processuellt avgörande var att kännetecknen för trakasserier enligt arbetarskyddslagen inte uppfylldes. Ett processuellt avgörande fattades ofta också för att inspektören ansåg att arbetsgivaren hade vidtagit tillräckliga åtgärder för att avsluta trakasserierna.

I vissa fall gav den som begärde tillsyn inte sitt samtycke till att ärendet kunde behandlas med arbetsgivaren med personens namn, eller så ville den som lämnat begäran om tillsyn återkalla sin begäran. Då inleder arbetarskyddsmyndigheten ingen tillsyn.

Ett processuellt avgörande gjordes också i fall där arbetsgivarens åtgärder för att avsluta trakasserierna fortfarande pågick.

I vissa fall hade arbetsgivaren inte fått kännedom om arbetstagarens upplevelser av trakasserier. Då fick den som framställde begäran om tillsyn anvisningar om att berätta för arbetsgivaren om trakasserierna och att i första hand följa arbetsplatsens egna anvisningar. En förutsättning för myndighetens tillsynsåtgärder är att arbetsgivaren har fått kännedom om att arbetstagaren upplevt osakligt bemötande eller trakasserier, men att ärendet inte har börjat utredas eller att trakasserierna trots arbetsgivarens åtgärder inte har kunnat avslutas.

Orsaken till upplevelserna av trakasserier kan också vara psykosociala belastningsfaktorer som

Vad är inte trakasserier?

All negativ verksamhet på arbetsplatsen är inte sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen. Till exempel en enskild konfliktsituation på arbetsplatsen, skillnader i synsättet i anslutning till arbetet eller en varning som chefen ger av grundad anledning är inte trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Kännetecknen för trakasserier uppfylls i regel om den negativa verksamheten sker systematiskt och kontinuerligt och orsakar olägenheter och risker för arbetstagarens hälsa. Ett undantag är sexuella trakasserier, varvid redan en enda handling kan uppfylla kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

påverkar hela arbetsgemenskapen och försvagar arbetsgemenskapens sociala funktion. Sådana faktorer kan till exempel vara en för stor arbetsmängd, oklara uppgiftsbeskrivningar eller ansvar eller otillräckligt stöd från chefen eller arbetskamraterna. Om de psykosociala belastningsfaktorerna inte är under kontroll på arbetsplatsen, kan de orsaka upplevelser av osakligt bemötande i arbetsgemenskapen. En del av begärandena om tillsyn avgjordes som ett processuellt avgörande eftersom man beslutade att genomföra tillsynen som en inspektion som gäller hela arbetsplatsen.

Processuella avgöranden i anslutning till belastning i arbetet

År 2024 fattades 15 processuella avgöranden om belastning i arbetet.

Ett processuellt avgörande fattades oftast eftersom arbetsgivaren ansågs ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att hantera en belastning som äventyrar arbetstagarens hälsa. Ett processuellt avgörande fattades också om den som lämnat begäran om tillsyn inte gav sitt samtycke till att behandla ärendet med arbetsgivaren i sitt eget namn eller om begäran om tillsyn återkallades.

En del av begärandena om tillsyn avgjordes som ett processuellt avgörande även för att det ansågs vara fråga om psykosociala belastningsfaktorer som riktades mot hela arbetsgemenskapen, varvid tillsynen genomfördes som en arbetsplatsinspektion som gällde hela arbetsgemenskapen.

Orsakerna till belastningen ska utredas

När arbetsgivaren får kännedom om belastning som äventyrar arbetstagarens hälsa ska arbetsgivaren utreda orsakerna till belastningen. Arbetsgivaren ska se till att identifierade belastningsfaktorer som äventyrar hälsan undviks eller minskas så att de inte längre medför fara för arbetstagarens hälsa. Arbetsgivaren beslutar om de åtgärder som behövs för att hantera belastningen.

Inspektioner på grund av begäranden om tillsyn

När man utifrån de uppgifter som arbetstagaren lämnat misstänker att arbetsgivaren har agerat i strid med arbetarskyddslagen, inleder inspektören tillsyn.

Inspektören skickar en begäran om utredning i ärendet i till arbetsgivaren. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige ges i allmänhet möjlighet att framföra sin uppfattning i ärendet. Den som lämnat begäran om tillsyn ges möjlighet att framföra sin åsikt om de utredningar som erhållits av arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen. Utifrån utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har brutit mot arbetarskyddslagen. Inspektören upprättar en inspektionsberättelse, i vilken hen bedömer arbetsgivarens verksamhet. Om inspektören upptäcker missförhållanden ålägger hen arbetsgivaren att följa lagstiftningen.

Trakasserier

År 2024 gjordes 79 inspektioner på basis av begäranden om tillsyn, där man behandlade de skyldigheter i anslutning till trakasserier som arbetsgivaren har. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att stoppa trakasserierna efter att ha fått kännedom om att arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan.

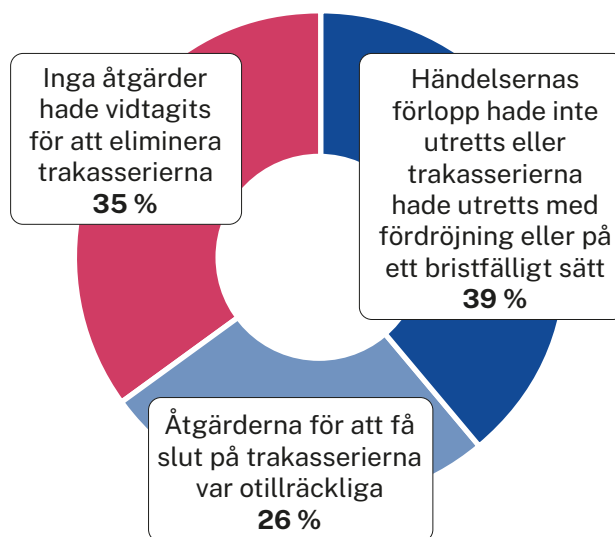
I drygt två av tre fall hade den som begärt tillsyn upplevt trakasserier av chefen eller en annan representant för arbetsgivaren. I nästan en tredjedel av fallen var den som upplevdes ligga bakom trakasserierna en arbetskamrat och i några enskilda fall en person utanför arbetsplatsen.

I cirka 30 procent av fallen hade arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Största delen av missförhållandena handlade antingen om att arbetsgivaren inte alls hade utrett händelseförloppet eller hade utrett trakasserierna med fördröjning eller på ett bristfälligt sätt eller om att arbetsgivaren inte hade vidtagit några som helst åtgärder för att avsluta trakasserierna. I cirka en fjärdedel av fallen ansågs arbetsgivarens åtgärder för att få slut på trakasserierna ha varit otillräckliga. (Figur 5)

Vid tillsynen i anslutning till trakasserier upptäcktes ofta också andra missförhållanden.

Missförhållanden i arbetsgivarens agerande i anslutning till trakasserier

Arbetsgivaren hade försummat sina skyldigheter vid cirka 30 procent av inspektionerna.



Figur 5. Missförhållanden som observerades vid inspektionerna 2024 i fråga om hur arbetsgivarna har agerat för att utreda och eliminera trakasserierna.

Arbetstagarna erbjöds till exempel inte tillräcklig undervisning och handledning i hur man anmäler trakasserier och vilka skyldigheter arbetstagare har att uppträda sakligt på arbetet. Det gavs anvisningar om detta.

Det observerades också ofta brister i chefernas kompetens. De hade till exempel inte fått tillräcklig introduktion i hur trakasserier hanteras.

Arbetsgivarna ålades också skyldigheter i fråga om brister i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet. I vissa fall behandlades i samband med trakasserierärenden också diskriminering i arbetslivet eller skadlig belastning i arbetet.

Vid ungefär 70 procent av inspektionerna upptäcktes inga brister i arbetsgivarens agerande eller förhållandena på arbetsplatsen med tanke på sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen. Vanligtvis konstaterade inspektören utifrån arbetsgivarens utredning att det inte var fråga om sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen. Det kunde till exempel vara fråga om enskilda eller lindriga konfliktsituationer på arbetsplatsen. I vissa fall var det fråga om att arbetstagaren upplevde att arbetsgivarens motiverade arbetsledningsåtgärder var osakliga.

Belastning i arbetet

År 2024 gjordes 31 inspektioner som behandlade arbetsgivarens skyldigheter i anslutning till arbetstagarens belastning. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet enligt arbetarskyddslagen att vidta åtgärder för att utreda belastningsfaktorer i arbetet samt för att undvika och minska riskerna efter att arbetsgivaren hade fått kännedom om att arbetstagarens hälsa äventyras i arbetet. Utöver belastning i arbetet behandlades trakasserier som arbetstagaren upplevt vid något över hälften av inspektionerna. I enskilda fall behandlades förutom belastning även diskriminering som arbetstagaren upplevt.

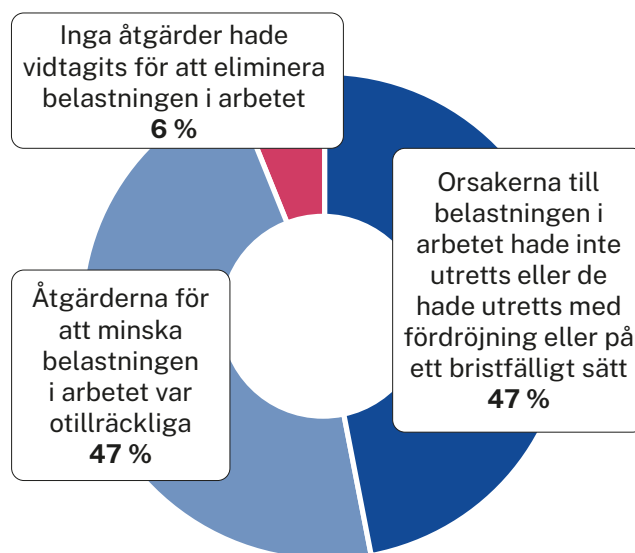
Vid över hälften av inspektionerna konstaterades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina lagstadgade skyldigheter. Största delen av missförhållandena gällde antingen att arbetsgivarens åtgärder för att minska eller undvika belastning inte var tillräckliga eller att arbetsgivaren inte hade utrett orsakerna till belastningen i arbetet eller att arbetsgivaren hade utrett belastningen med fördröjning eller bristfälligt. I några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några som helst åtgärder för att minska den belastning som arbetstagaren upplevt. (Figur 6)

Det förekom också brister i arbetsgivarens allmänna skyldigheter att på ett förutseende sätt se till att de psykosociala belastningsfaktorerna inte orsakar skadlig belastning i arbetet. Arbetsgivarna ålades bland annat skyldigheter att utreda och bedöma psykosociala belastningsfaktorer i arbetet på arbetsplatsen, fortlöpande iaktta

Om en enskild arbetstagar belastas i arbetet ska arbetsgivaren utreda belastningen. Om belastningen konstateras äventyra arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren avlägsna eller minska belastningsfaktorerna i arbetet.

Missförhållanden i arbetsgivarens agerande i anslutning till belastning i arbetet

Arbetsgivaren hade försummat sina skyldigheter vid över 50 procent av inspektionerna.



Figur 6. Missförhållanden som observerades vid inspektionerna 2024 i fråga om hur arbetsgivarna har agerat för att utreda och minska belastningen i arbetet.

arbetsmiljön, chefernas skyldigheter samt introduktionen i arbetet.

Det förekom också brister i den lagstadgade företagshälsovården. Arbetsgivarna ålades till exempel att samarbeta med företagshälsovården för att undvika belastning hos arbetstagaren eller för att utreda arbetstagarnas hälsotillstånd och arbetsförmåga. Dessutom hade arbetsgivarna förpliktelser i ärenden som gällde uppföljning och främjande av förmågan att klara av arbetet med hjälp av yrkesutbildade personer och experter inom företagshälsovården.

Vid nästan 50 procent av inspektionerna observerades inga brister i arbetsgivarens agerande med tanke på arbetarskyddslagen. I allmänhet ansåg man i dessa fall att arbetsgivaren hade vidtagit tillräckliga åtgärder efter att ha fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. I några fall pågick ännu behandlingen av ärendet på arbetsplatsen.

4. Anmälningar till polisen

Arbetskyddsmyndigheten har enligt tillsynslagen en skyldighet att göra en polisanmälan om det finns sannolika skäl att misstänka arbetskyddsbrott. Anmälningsskyldigheten är dock delvis beroende av prövning och anmälan behöver inte göras om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

När arbetskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett trakasseriärende, bedömer den om trakasserier eller det osakliga bemötandet av en arbetstagare i arbetet har varit sådant som objektivt sett kan orsaka olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. För det andra bedöms om arbetsgivaren har fått kännedom om saken och om man därefter har vidtagit åtgärder med de medel som står till buds för att få slut på trakasserier. Om arbetsgivaren själv har utfört trakasserier, bedöms om trakasserier har varit sådana att arbetsgivaren på basis av sin ställning borde ha förstått att förfarandet medför hälsorisker.

När arbetskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett ärende som gäller belastning i arbetet fäster den uppmärksamhet vid om arbetstagaren konstaterats vara belastad i sitt arbete på ett sätt som äventyrar hälsan och om arbetsgivaren har fått kännedom om detta. Dessutom bedöms om arbetsgivaren med de medel som står till buds har vidtagit åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna och undvika eller minska den fara de medför. Särskild uppmärksamhet fästs vid huruvida arbetsgivarens åtgärder är tillräckliga och om det missförhållande som orsakat belastningsfaktorerna har avlägsnats eller minskat till följd av arbetsgivarens åtgärder.

År 2024 gjorde arbetskyddsmyndigheten fyra förundersökningsanmälningar om misstänkta arbetskyddsbrott: två som gällde trakasserier och två som gällde belastning i arbetet.

Arbetskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsbrott enligt lagen om tillsyn

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot arbetskyddsföreskrifter, eller förorsakar en bristfällighet eller ett missförhållande som strider mot arbetskyddsföreskrifterna eller gör det möjligt att ett sådant tillstånd fortgår genom att försumma övervakningen av att arbetskyddsföreskrifterna iakttas i arbete som lyder under honom eller genom att underlåta att dra försorg om de ekonomiska, organisatoriska eller övriga förutsättningarna för arbetskyddet, ska för arbetskyddsbrott dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Strafflagen 47 kap. 1 §

nen över arbetskyddet. Åklagaren ska ge arbetskyddsmyndigheten tillfälle att ge sitt utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. När ett ärende behandlas muntligen i domstol har arbetskyddsmyndigheten närvaro- och yttranderätt.

Arbetskyddsmyndigheten informerar om de viktigaste domarna i arbetsbrott. Meddelanden kan beställas via STT:s meddelandetjänst (sttinfo.fi). Meddelandena publiceras också i arbetskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi på sidan [Pressmeddelanden och webbnyheter](#).

Tyosuojelu.fi

Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst