

Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2025

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. I denna rapport beskrivs den kundinitierade tillsynen över trakasserier och belastning i arbetet 2025.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 3 100 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2025.

I cirka 2 200 ärenden var det fråga om trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen. Av dessa gällde 65 ärenden sexuella trakasserier.

Ungefär 1 800 ärenden handlade om psykosocial belastning i arbetet. I 155 fall av dessa behandlades även hot om våld på arbetsplatsen.

Vissa kontakter handlade både om trakasserier och osakligt bemötande samt belastning som upplevts i arbetet. I många fall behandlades också upplevelser av diskriminering. I de flesta fall ville personen som tog kontakt få råd för att hantera ärendet på arbetsplatsen.

Arbetskyddsmyndigheten tog emot 311 skriftliga begäranden om tillsyn som gällde trakasserier. I fem av dessa var det fråga om sexuella trakasserier. Sammanlagt lämnades 82 begäranden om tillsyn som gällde belastning i arbetet. Flera av tillsynsbegärandena handlade om både trakasserier och belastning i arbetet. Även upplevelser av diskriminering lyftes fram i begärandena. Inspektörerna bedömer utifrån tillsynsbegärandena om det finns skäl att göra en arbetskyddsinspektion i ärendet.

84 inspektioner genomfördes utifrån tillsynsbegäranden kopplade till trakasserier. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att få ett slut på trakasserierna efter att ha fått kännedom om att

arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan. I cirka 35 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Missförhållandena handlade huvudsakligen om en bristfällig eller fördröjd utredning av trakasserierna och att åtgärderna för att stoppa trakasserierna hade försumrats eller var otillräckliga.

Det gjordes 42 inspektioner avseende 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 belastning i arbetet som äventyrar arbetstagarens hälsa. I nästan hälften av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Missförhållandena handlade i huvudsak om att arbetsgivarens utredning av arbetstagarens belastning var bristfällig eller fördröjd, eller att åtgärderna 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 bland annat introduktion till chefer eller arbetstagare, utredning och bedömning av psykosociala belastningsfaktorer i arbetet samt samarbete med företagshälsovården.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde nio anmälningar till polisen om misstänkta arbetskyddsbrott. Tre anmälningar handlade om trakasserier och sex om belastning i arbetet.

Rapportens namn: Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2025

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2026

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 5swe/2026

ISBN: 978-952-479-410-7

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	4
2. Kontakt avseende trakasserier och belastning i arbetet	6
Trakasserier	8
Belastning i arbetet	9
3. Begäran om tillsyn från arbetstagare	10
En tillsynsbegäran leder inte alltid till tillsyn	10
Processuella avgöranden avseende trakasserier	11
Processuella avgöranden avseende belastning i arbetet	11
Inspektioner baserat på tillsynsbegäranden	12
Trakasserier	12
Belastning i arbetet.....	13
4. Anmälningar till polisen.....	14

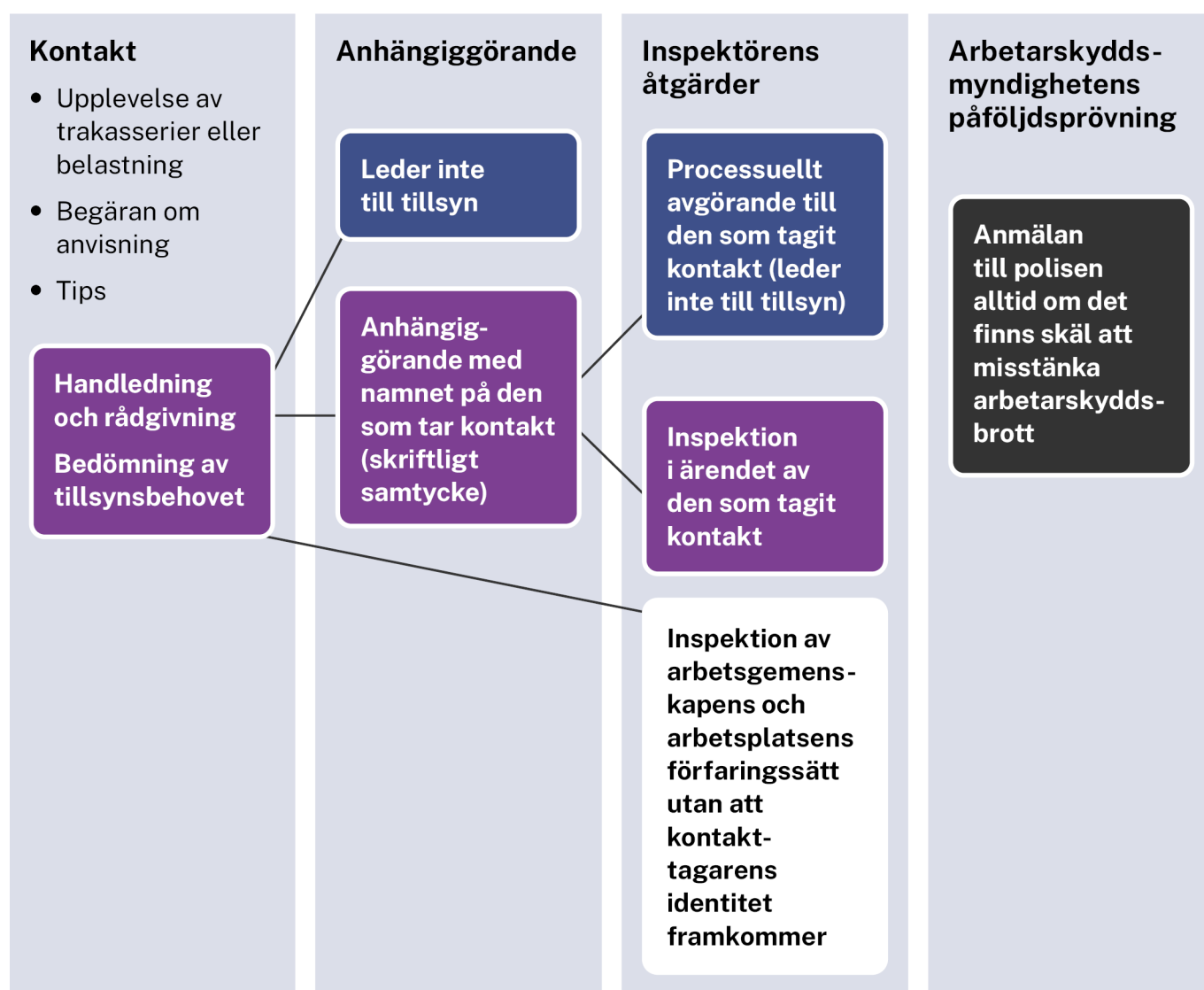
1. Inledning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetarskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. 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).

Arbetstagarens kontakt kan handla om både trakasserier och belastning i arbetet.

Tillsyn i ärenden som gäller trakasserier och belastning i arbetet



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 hen har fått kännedom om trakasserier eller arbetstagarens belastning i arbetet. Enligt arbetskyddslagen har arbetsgivaren särskilda skyldigheter att agera vid 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.

Arbetskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att förebygga trakasserier och belastning i arbetet. Arbetskyddsmyndigheten övervakar, även på myndighetsinitiativ, att dessa skyldigheter fullgörs i samband med arbetsplatsinspektioner. I sådana fall behandlas inte den enskilda arbetstagarens ärende, utan fokus ligger på arbetsgemenskapens verksamhet. Arbetskyddsmyndighetens myndighetsinitierade tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet beskrivs i Arbetskyddförvaltningens årsberättelse 2025.

Från regionförvaltningsverken till Tillstånds- och tillsynsverket

Arbetskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Ansvarsområdena för arbetskyddet fungerade fram till slutet av 2025 som självständiga regionala arbetskyddsmyndigheter vid fem regionförvaltningsverk. I denna rapport omnämns ansvarsområdena för arbetskyddet i singularis: arbetskyddsmyndigheten. Regionförvaltningsverken lades ner den 31 december 2025, och det nya riksomfattande Tillstånds- och tillsynsverket inledde sin verksamhet den 1 januari 2026. Arbetskyddsavdelningen vid Tillstånds- och tillsynsverket fungerar som riksomfattande arbetskyddsmyndighet.

Arbetsgivarens skyldigheter att agera

I arbetskyddslagen föreskrivs om arbetsgivarens särskilda skyldigheter att agera vid 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, ska arbetsgivaren sedan hen 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.

2. Kontakt avseende trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 3 100 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2025.

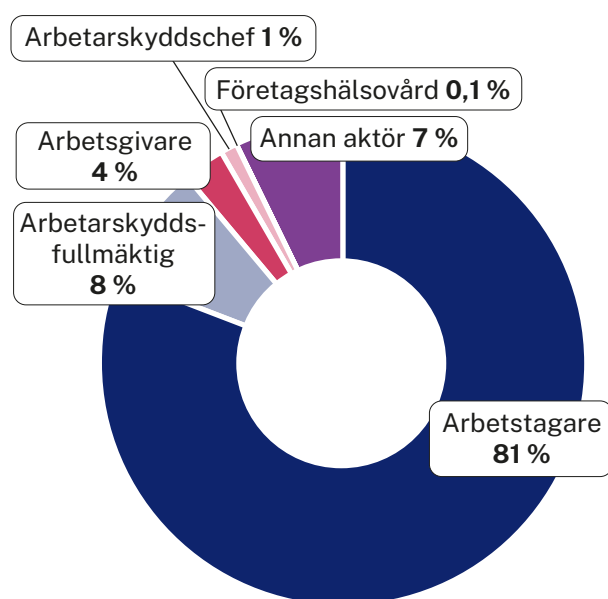
Cirka 2 200 kontakter gällde trakasserier eller osakligt bemötande och cirka 1 800 psykosocial belastning. Omkring 60 personer tog kontakt gällande sexuella trakasserier. Dessutom lyftes hot om våld fram i 155 kontakter om psykosocial belastning. I många fall handlade kontakten både om upplevt osakligt bemötande och belastning i arbetet.

Alla kontakter behandlades per telefon eller skriftligt, exempelvis per e-post. Vid behov fick personen som tog kontakt anvisningar om hur hen kan göra en eventuell tillsynsbegäran.

I de flesta fall är det en arbetstagare som upplever trakasserier eller belastning i arbetet på sin arbetsplats som tar kontakt. Men även arbetskyddsfullmäktige och förtroendevalda tar kontakt. Även arbetsgivarrepresentanter, arbetskyddschefer, företagshälsovården och till exempel fackförbund tar kontakt. Sporadisk kontakt tas även av arbetstagare som anmäls för osakliga beteende. Även utomstående personer, till exempel kunder, anhöriga eller närstående tar i viss mån kontakt och vill be arbetskyddsmyndigheten om råd eller tipsa myndigheten om psykosocial belastning eller osakligt bemötande som förekommer på en arbetsplats. (Figur 2).

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades cirka 3 100 gånger i ärenden som gällde trakasserier eller belastning i arbetet. Ökningen jämfört med året innan var cirka 15 procent.

Kontakter som gällde trakasserier och belastning i arbetet 2025

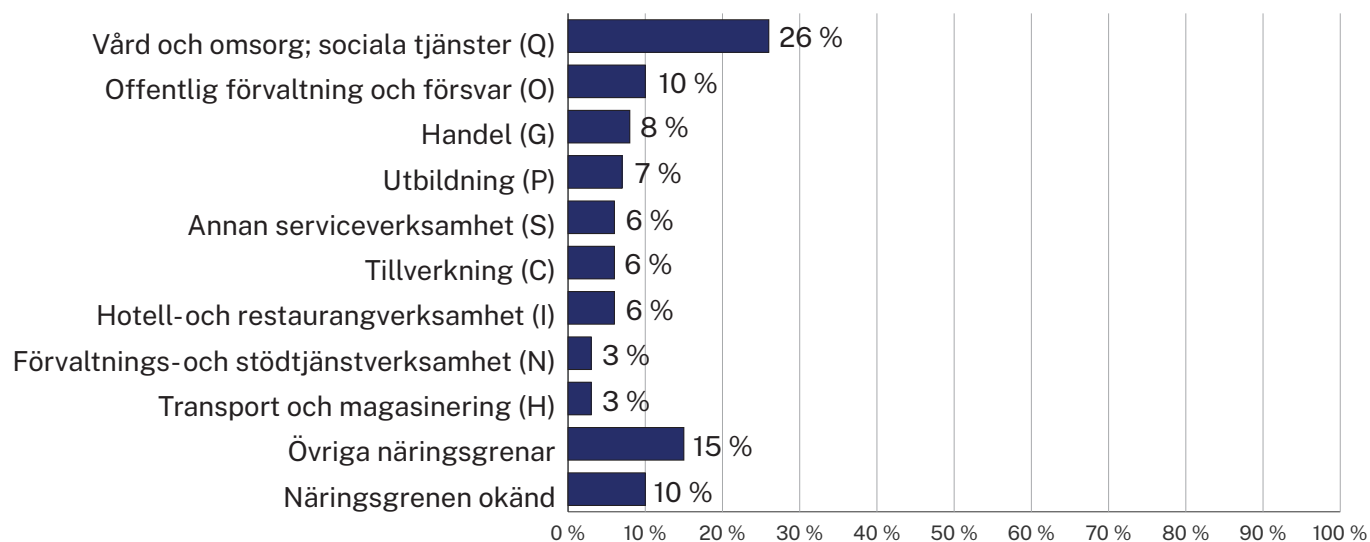


Figur 2. Kontakter som gällde trakasserier och belastning i arbetet 2025.

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 2025.

Trakasserier

En typisk kontakt kommer från en arbetstagare som funderar på om beteendet som riktas mot hen utgör otillåtna trakasserier. Tillsammans med personen går man igenom huruvida handlingarna kan uppfylla kännetecknen för trakasserier som är förbjudna enligt arbetarskyddslagen.

Om man anser att det är fråga om trakasserier, uppmanas arbetstagaren att först ta upp saken direkt med personen som trakasserar. Om trakasserierna inte upphör eller av någon anledning inte kan tas upp med personen 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.

Ofta ber personen som tar kontakt om konkreta råd för att hantera trakasserier på arbetsplatsen. Arbetstagare frågar till exempel hur de ska agera, om de kan anlita ett biträde i behandlingen av trakasserierna och vilka som deltar i behandlingen av ärendet. Det ställs också många frågor om mötet om hanteringen av trakasserierna på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddschefer och arbetsgivarrepresentanter ber vanligtvis om anvisningar och råd i situationer som gäller behandlingen av trakasserier.

Det är inte alltid en fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Allt negativt beteende på arbetsplatserna utgör inte trakasserier. Till exempel kan psykosociala belastningsfaktorer vid bristfällig hantering leda till upplevelser av osakligt bemötande. Och ett oansvarigt eller dåligt arbetsbeteende kan upplevas som trakasserier, även om det inte uppfyller kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen.

Den som tar kontakt kan till exempel uppmanas att ta kontakt med arbetsgivaren för att de psykosociala belastningsfaktorerna som gäller hela arbetsgemenskapen ska kunna klarläg-

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.

gas och bedömas, eller för att man ska kunna vidta åtgärder mot oansvarigt eller olämpligt arbetsbeteende.

Trakasserier har många olika skepnader på arbetsplatser. De arbetstagare som kontaktat arbetarskyddsmyndigheten upplever oftast trakasserier från arbetsgivarrepresentanten, en chef eller en annan arbetstagare.

Upplevelserna av trakasserier gäller till exempel återkommande nedsättande uttalanden, ständig omotiverad kritik och försvarande av arbetet, ifrågasättande av rykte eller ställning och missbruk av arbetsledningsrätten. Missbruk av arbetsledningsrätten kan uppträda som till exempel återkommande obefogat ingripande i arbetet, ogrundade ändringar av arbetsuppgifter eller deras omfattning, osakligt utövande av arbetsledningsmakten eller förödmjukande befallningar.

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen innebär sexuellt präglat, oönskat beteende som kränker en persons integritet. Trakasserier i sociala medier samt trakasserier från en kund, en förtroendevald eller en annan person utanför arbetsplatsen har också lyfts fram.

Belastning i arbetet

Vid kontakter som gäller belastning i arbetet handlar det ofta om en för stor arbetsbörda, tidspress och hårda krav. Som orsaker till belastningen uppges dessutom ofta problem med samarbete, interaktioner och informationsutbyte i arbetsgemenskapen. I många fall lyfter personen som tar kontakt fram trakasserier som sitt ärende, men i diskussionen framkommer det att bakgrunden egentligen är de psykosociala belastningsfaktorerna och den belastning som arbetstagarerna utsätts för i arbetet snarare än trakasserier.

Vanligtvis önskas råd för hur ärendet ska hanteras på arbetsplatsen. Om arbetstagarerna inte har

berättat för arbetsgivaren om sin situation får hen anvisningar om hur hen kan berätta om arbetsbelastningen för sin chef. I vissa situationer kan arbetstagarerna också hänvisas till företagshälsovården för att be en sakkunnig inom hälso- och sjukvården om en bedömning av belastningen. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefer ber om råd för att lösa ärenden.

Kontakterna kan också gälla hela arbetsgemenskapens situation. I sådana fall kan man ge anvisningar till exempel om hur situationen kan hanteras på arbetsplatsen med egna medel. I vissa situationer kan arbetarskyddsmyndigheten överväga att inrikta tillsynen på hela arbetsplatsen.

Psykosociala belastningsfaktorer i arbetet

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

Med belastningsfaktorer som anknyter till arbetets innehåll avses faktorer med anknytning till arbetets karaktär och arbetsuppgifterna. Skadlig belastning kan till exempel orsakas 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 till exempel orsakas 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 ingår i arbetstiden
- mobilt arbete
- brister i arbetsredskapen eller arbetsförhållandena
- oklara uppgiftsbeskrivningar, mål eller ansvar samt en 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 från chefen eller kollegor
- trakasserier och annat osakligt bemötande
- ojämnt eller diskriminerande bemötande.

3. Begäran om tillsyn från arbetstagare

År 2025 lämnades 311 begäranden om tillsyn till arbetarskyddsmyndigheten avseende trakasserier i arbetet och 82 begäranden om tillsyn som gällde upplevd belastning i arbetet. Det gjordes fem begäranden om tillsyn avseende sexuella trakasserier. I flera begäranden om tillsyn hade arbetstagaren upplevt både trakasserier och belastning i sitt arbete. I begärandena om tillsyn framkom också upplevelser av diskriminering.

En tillsynsbegäran leder inte alltid till tillsyn

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

Om det inte uppstår misstankar om att arbetsgivaren har försummat sina lagstadgade skyldigheter beträffande trakasserier eller belastning i arbetet, görs ett processuellt avgörande.

År 2025 gjordes över 300 tillsynsbegäranden gällande trakasserier till arbetarskyddsmyndigheten och över 80 tillsynsbegäranden som rörde belastning i arbetet. Ofta handlade det både om trakasserier och belastning i arbetet.

En tillsynsbegäran leder dock inte alltid till tillsyn. När arbetarskyddsmyndigheten tar emot en tillsynsbegäran bedömer den om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren har försummat sina lagstadgade skyldigheter. Vid behov begär arbetarskyddsmyndigheten ytterligare redogörelse från arbetstagaren, såsom konkreta exempel på trakasserier eller information om hur ärendet har hanterats på arbetsplatsen.

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

Processuella avgöranden avseende trakasserier

År 2025 ledde 200 begäranden om tillsyn avseende trakasserier till ett processuellt avgörande. Ett processuellt avgörande fattas i situationer där det inkomna ärendet inte leder till tillsyn över arbetsgivaren

Oftast görs processuella avgöranden eftersom kännetecknen för trakasserier enligt arbetarskyddslagen inte uppfylls. Ett processuellt avgörande görs även om arbetsgivarens åtgärder för att få slut på trakasserierna fortfarande pågår vid tidpunkten för tillsynsbegäran eller om arbetsgivaren har vidtagit tillräckliga åtgärder för att få slut på trakasserierna.

En förutsättning för myndighetens tillsynsåtgärder är att arbetsgivaren fått information om trakasserierna eller det osakliga bemötandet som arbetstagaren upplevt i sitt arbete. Om arbetsgivaren inte har varit medveten om arbetstagarens upplevelser, leder en tillsynsbegäran till ett processuellt avgörande där personen som lämnat tillsynsbegäran får anvisningar om att meddela arbetsgivaren om trakasserierna och agera enligt arbetsplatsens egna anvisningar.

Om trakasserierna inte har kunnat hanteras genom arbetsgivarens åtgärder eller om arbetsgivaren har vägrat att behandla ärendet kan en tillsynsbegäran leda till tillsyn över arbetsgivaren. Arbetarskyddsmyndigheten inleder dock inte tillsyn om den som begärt tillsyn inte samtycker till att ärendet behandlas med arbetsgivaren i hans namn.

Orsaken till upplevelserna av trakasserier kan också vara psykosociala belastningsfaktorer som påverkar hela arbetsgemenskapen och försämrar det sociala klimatet i arbetsgemenskapen. Sådana faktorer kan till exempel vara en för stor arbetsbörda, oklara arbetsbeskrivningar eller ansvar eller otillräckligt stöd från chefen eller kollegorna. Om de psykosociala belastningsfaktorerna inte är under kontroll på arbetsplatsen, kan de orsaka upplevelser av osakligt bemötande i arbetsgemenskapen.

En del av tillsynsbegärandena från enskilda arbetstagare ledde till processuella avgöranden eftersom man beslutade att genomföra tillsynen som en inspektion av hela arbetsplatsen.

Vad är inte trakasserier?

All negativ verksamhet på arbetsplatsen utgör inte trakasserier i den mening som avses i arbetarskyddslagen. Till exempel en enskild konfliktsituation på arbetsplatsen, arbetsrelaterade skillnader i synsätt 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.

Processuella avgöranden avseende belastning i arbetet

År 2025 gjordes 39 processuella avgöranden avseende belastning i arbetet, där det konstaterades att situationen inte leder till tillsyn över arbetsgivaren i en enskild arbetstagares ärende.

Oftast görs ett processuellt avgörande när man anser att arbetsgivaren har vidtagit tillräckliga åtgärder för att hantera belastning som äventyrar arbetstagarens hälsa.

Ett processuellt avgörande görs också när det bedöms att det rör sig om en belastningssituation orsakad av psykosociala belastningsfaktorer som påverkar hela arbetsgemenskapen. I sådana fall genomförs tillsynen som en arbetsplatsinspektion som gäller hela arbetsgemenskapen.

Arbetsgivaren beslutar om åtgärder

Arbetsgivaren ska se till att belastningsfaktorer som äventyrar en arbetstagares hälsa undviks. Arbetsgivaren beslutar vilka åtgärder som ska vidtas på arbetsplatsen för att avlägsna eller minska skadliga belastningsfaktorer.

Inspektioner baserat på tillsynsbegäranden

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 till arbetsgivaren. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige ges i allmänhet möjlighet att framföra sin uppfattning i ärendet. Personen som lämnat tillsynsbegäran ges möjlighet att framföra sina åsikter om de utredningar som erhållits av arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige. Utifrån utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har brutit mot arbetarskyddslagen. Inspektören upprättar en inspektionsberättelse med en bedömning av arbetsgivarens verksamhet. Om inspektören upptäcker missförhållanden ålägger hen arbetsgivaren att följa lagstiftningen.

Trakasserier

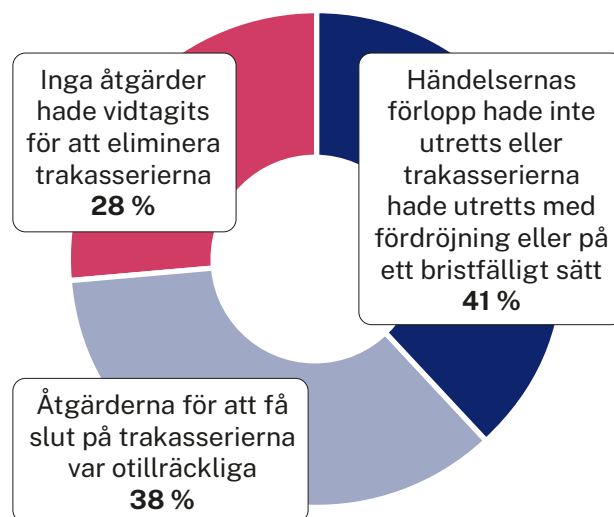
År 2025 gjordes 84 inspektioner baserat på begäranden om tillsyn där man behandlade arbetsgivarens skyldigheter i anslutning till trakasserier. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att få ett slut på trakasserierna efter att ha fått kännedom om att arbetstagaren upplevt trakasserier som äventyrar hälsan.

I nästan tre av fyra fall hade personen som begärt tillsyn upplevt trakasserier från en chef eller en annan arbetsgivarrepresentant. I nästan vart tionde fall var det en kollega som upplevdes ligga bakom trakasserierna och i några enskilda fall en person utanför arbetsplatsen.

I cirka 30 procent av fallen hade arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Den största delen av missförhållandena handlade antingen om att arbetsgivaren inte hade utrett händelseförloppet alls eller att arbetsgivarens åtgärder för att få slut på trakasserierna hade varit otillräckliga. I mer än en fjärdedel av fallen bedömdes arbetsgivaren ha utrett trakasserierna med fördröjning eller på ett bristfälligt sätt eller så hade arbetsgivaren inte vidtagit några som helst åtgärder för att få slut på trakasserierna. (Figur 4)

Missförhållanden i arbetsgivarens agerande i anslutning till trakasserier

Arbetsgivaren hade försummat sina skyldigheter i över 30 procent av inspektionerna.



Figur 4. Missförhållanden som observerades vid inspektionerna 2025 avseende hur arbetsgivarna har agerat för att utreda och eliminera trakasserierna.

Vid tillsynen i anslutning till trakasserier upptäcktes ofta också andra missförhållanden. Arbetstagarna erbjöds till exempel inte tillräckligt med undervisning och handledning i hur man anmäler trakasserier och vilka skyldigheter arbetstagare har att uppträda sakligt på arbetet. Det gavs anvisningar om detta.

I många fall observerades också brister i chefernas kompetens. De hade till exempel inte fått tillräcklig introduktion i hur trakasserier hanteras. I samband med vissa trakasserierärenden behandlades också diskriminering i arbetslivet eller skadlig belastning i arbetet.

I ungefär 65 procent av inspektionerna upptäcktes inga brister i arbetsgivarens agerande eller förhållandena på arbetsplatsen avseende trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Vanligtvis konstaterade inspektören utifrån arbetsgivarens utredning att det inte var fråga om sådana trakasserier som avses i arbetarskyddslagen. Det kunde vara fråga om att arbetstagaren upplevde att arbetsgivarens motiverade arbetsledningsåtgärder var osakliga. I vissa fall var det fråga om enstaka eller mindre allvarliga konfliktsituationer på arbetsplatsen.

Belastning i arbetet

År 2025 gjordes 42 inspektioner som behandlade arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetstagarens belastning. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet enligt arbetarskyddslagen att vidta åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna i arbetet samt för att undvika och minska riskerna efter att arbetsgivaren hade fått kännedom om belastning i arbetet som äventyrar arbetstagarens hälsa. Utöver belastning i arbetet behandlades trakasserier som arbetstagaren upplevt i drygt hälften av inspektionerna. I några fall behandlades förutom belastning i arbetet även diskriminering som arbetstagaren upplevt.

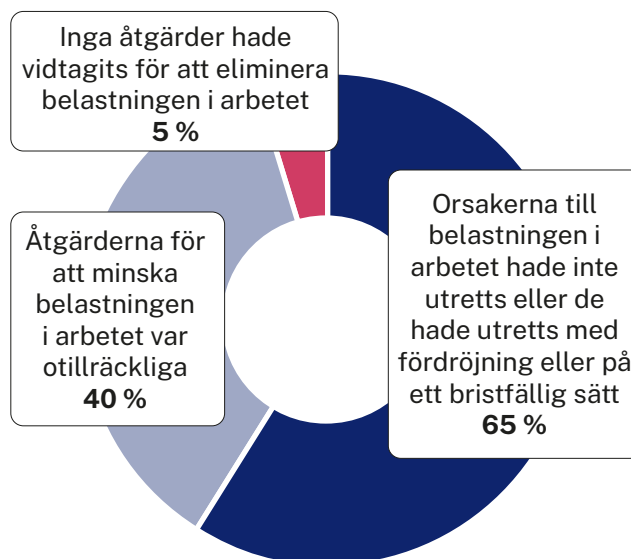
I cirka hälften av inspektionerna hade arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Största delen av missförhållandena handlade om att arbetsgivaren inte hade utrett orsakerna till belastningen eller hade utrett belastningen med fördröjning eller på ett bristfälligt sätt. Många missförhållanden handlade även om att arbetsgivarens åtgärder inte var tillräckliga för att minska eller undvika belastningen. I några fall hade arbetsgivaren inte vidtagit några som helst åtgärder för att minska den belastning som arbetstagaren upplevt. (Figur 5)

Det förekom också brister i arbetsgivarens allmänna skyldigheter att på ett förutseende sätt se till att psykosociala belastningsfaktorer inte orsakar skadlig belastning i arbetet. Arbetsgivarna ålades bland annat att utreda och bedöma psykosociala belastningsfaktorer i arbetet på arbetsplatsen, fortlöpande övervaka arbetsmiljön, vidta åtgärder avseende chefernas skyldigheter och introduktion i arbetet.

Det förekom också brister i den lagstadgade företagshälsovården. Arbetsgivarna ålades till exempel att samarbeta med företagshälsovården för att undvika belastning hos arbetstagaren

Missförhållanden i arbetsgivarens agerande i anslutning till belastning i arbetet

Arbetsgivaren hade försummat sina skyldigheter i nästan 50 procent av inspektionerna.



Figur 5. Missförhållanden som observerades vid inspektionerna 2025 avseende hur arbetsgivarna har agerat för att utreda och minska belastningen i arbetet.

eller för att utreda arbetstagarnas hälsotillstånd och arbetsförmåga. Dessutom fick arbetsgivarna åligganden avseende uppföljning och främjande av arbetsförmågan med hjälp av yrkesutbildade personer och experter inom företagshälsovården.

I över hälften av fallen observerades inga brister i arbetsgivarens agerande utifrån 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 fortfarande behandlingen av ärendet på arbetsplatsen.

4. Anmälningar till polisen

Arbetskyddsmyndigheten har enligt lagen om tillsynen över arbetskyddet 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 ringa och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

När arbetskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett trakasseriärende bedömer myndigheten om trakasserierna eller det osakliga bemötandet av en arbetstagare i arbetet har varit av sådan art att de, objektivt sett, kan ha orsakat olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Därefter bedöms om arbetsgivaren har fått kännedom om saken och om hen därefter har vidtagit åtgärder med de medel som står till buds för att få ett slut på trakasserierna. Om arbetsgivaren själv har utfört trakasserierna, görs en bedömning av om trakasserierna har varit sådana att arbetsgivaren, med tanke på hens ställning, borde ha insett att agerandet medförde hälsorisker.

När arbetskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett ärende som gäller belastning i arbetet tittar myndigheten på om det finns en konstaterad arbetsbelastning som äventyrar arbetstagarens hälsa 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 de risker dessa medför. Särskild uppmärksamhet fästs vid huruvida arbetsgivarens åtgärder är tillräckliga och om missförhållandena som ligger bakom belastningsfaktorerna har avlägsnats eller minskats till följd av arbetsgivarens åtgärder.

År 2025 gjorde arbetskyddsmyndigheten nio anmälningar till polisen om misstänkta arbetskyddsbrott: tre som gällde trakasserier och sex som gällde belastning i arbetet.

Dessutom bad polisen och åklagaren arbetskyddsmyndigheten om ett utlåtande eller ställningstagande i trakasseriärenden ungefär 20 gånger och några gånger i ärenden gällande belastning i arbetet.

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 §

Arbetskyddsmyndigheten deltar i utredningen och det rättsliga förfarandet vid arbetsbrott enligt tillsynslagen. 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