

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 6/2016
ANVISNING OM TILLSYNEN AV
TRAKASSERIER OCH ANNAT
OSAKLIGT BEMÖTANDE

Arbetskyddstillsynens anvisningar 6/2016

ANVISNING OM TILLSYVEN AV TRAKASSERIER OCH ANNAT OSAKLIGT BEMÖTANDE

Social- och hälsovårdsministeriet

Arbetarskyddsavdelningen

Tammerfors 2016

Sisällys

1. Anvisningens syfte.....	5
2. Rättsgrund.....	5
3. Handlingsprinciper.....	6
4. Kännetecken på trakasserier och osakligt bemötande.....	6
5. Inspektionsverksamhet.....	7
Myndighetsinitierad tillsyn.....	7
Kundinitierad tillsyn.....	8
<i>Rådgivning och bedömning av tillsynsbehovet.....</i>	<i>8</i>
<i>Inledande av kundens ärende.....</i>	<i>9</i>
<i>Tillsynsåtgärder.....</i>	<i>10</i>
6. Inspektionsberättelse.....	11
7. Arbetsgivarens skyldigheter.....	11
8. Uppföljning.....	12
9. Samarbete och expertverksamhet.....	12
10. Giltighet.....	12
Bilaga Schema för behandling av kundinitierade trakasserifall.....	13

I. Anvisningens syfte

Denna anvisning behandlar tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande. Tillsyn av trakasserier och osakligt bemötande sker på initiativ av kunder eller i samband med arbetsplatsinspektioner på myndighetsinitiativ.

I anvisningen används ordet trakasserier för att beskriva trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för hälsan såsom avses i arbetarskyddslagen.

Anvisningen syftar till att förenhetliga den nationella arbetarskyddstillsynen av trakasserier och öka tillsynens transparens. Avsikten är att anvisningen ska förtydliga arbetarskyddsmyndighetens tillsynsroll och förfaranden både inom arbetarskyddsförvaltningen och för kunderna. Målet är att kunden ska få information om arbetarskyddsmyndighetens möjligheter och skyldigheter och om behandlingen av trakasserierärenden.

Denna anvisning ersätter anvisningen I/2011 Tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande.

2. Rättsgrund

De primära bestämmelserna om trakasserier ingår i arbetarskyddslagen (738/2002).

Vid en inspektion ska inspektören granska om följande paragrafer i arbetarskyddslagen uppfylls:

- 8 § Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt
- 10 § Utredning och bedömning av riskerna i arbetet
- 14 § Undervisning och handledning för arbetstagarna
- 16 § Arbetsgivarens ställföreträdare
- 18 § Arbetstagarnas allmänna skyldigheter
- 19 § Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter
- **och 28 § Trakasserier.**

Trakasserier kan innefatta psykosocial belastning, diskriminering i arbetslivet eller fysiskt våld. För dessa finns särskilda tillsynsanvisningar.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), nedan tillsynslagen, finns bestämmelser om förfarandet när arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn. På förfarandet tillämpas lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999).

Bestämmelser om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Tillsynen av detta sköts av jämställdhetsombudsmannen.

3. Handlingsprinciper

Arbetskyddsmyndigheten har till uppgift att utöva tillsyn av arbetsgivarnas verksamhet. Arbetskyddsmyndigheten vägleder arbetstagare och arbetsgivare i behandlingen av trakasseriärenden på arbetsplatsen.

Den myndighetsinitierade tillsynen gäller arbetsgivarens skyldigheter att förebygga och undvika trakasserier på arbetsplatsen. Myndighetsinitierad tillsyn utövas i form av arbetsplatsinspektioner. Då behandlas vanligen inte trakasserier som enskilda arbetstagare har utsatts för, utan arbetsplatsens verksamhet i allmänhet.

Vid kundinitierad tillsyn granskas särskilt att arbetsgivaren, när denna har fått kännedom om att det förekommer trakasserier på arbetsplatsen, fullgör sin handlingsskyldighet enligt arbetskyddslagen för att få slut på trakasserierna. Målet är att arbetsgivaren i fortsättningen ska fullgöra sina skyldigheter i fråga om trakasserier.

En kundinitierad inspektion utförs i allmänhet på basis av skiftliga handlingar. I ett ärende som gäller trakasserier av en enskild arbetstagare kan sådana missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet komma fram som förutsätter att tillsynsåtgärderna fokuseras på arbetsplatsen i vidare utsträckning eller att en inspektion utförs på arbetsplatsen.

Till arbetskyddsmyndighetens uppgifter hör inte att biträda kunden när trakasseriärenden behandlas på arbetsplatsen eller att medla i konflikter. Till arbetskyddsmyndighetens uppgifter hör inte heller att söka ersättning för trakasserier.

4. Kännetecken på trakasserier och osakligt bemötande

Trakasserier kan förekomma i arbetet på många sätt. Arbetsgivaren själv eller dennas representant kan trakassera en arbetstagare. Arbetstagarna kan utsätta varandra eller sina chefer för trakasserier eller osakligt bemötande. Dessutom kan en kund eller någon annan utomstående person trakassera en arbetstagare.

I arbetskyddslagen eller dess motiveringar definieras inte vilket slags beteende som kan anses vara trakasserier enligt 28 §, men det förutsätts att trakasserierna medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Inom arbetskyddstillsynen anses bland annat följande vara trakasserier: upprepade hot, skrämselframkallande beteende, elaka och antydande kommentarer, upprepad omotiverad kritik och försvårande av arbetet, ifrågasättande av en persons anseende eller position, isolering från arbetsgemenskapen och sexuella trakasserier. Bemötandet ska ske upprepade gånger eller vara kontinuerligt för att olägenheter eller risker för hälsan ska uppstå. I vissa fall, såsom sexuella trakasserier, kan redan en enskild handling medföra olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa.

Trakasserier kan också innebära missbruk av arbetsledningsrätten, till exempel i form av upprepad omotiverad inblandning i arbetet, ogrundad ändring av arbetsuppgifternas kvalitet eller mängd, ogrundad ensidig ändring av överenskomna arbetsvillkor, osakligt bruk av arbetsledningsmakten eller förödmjukande uppgiftsfördelning. Om arbetsgiva-

ren enligt en objektiv bedömning använder sin arbetsledningsrätt osakligt eller i trakasserisyfte, kan bemötandet medföra olägenheter eller risker för arbetstagarnas hälsa.

Trakasserier kan hänföra sig till arbetsarrangemangen eller den sociala miljön på arbetsplatsen, såsom oklar ansvarsfördelning, dåligt ledarskap eller bristande samarbete.

Allt negativt beteende på arbetsplatsen är ändå inte sådana trakasserier som avses i lagen och som medför risker för arbetstagarens hälsa. Sporadiskt osakligt beteende eller avvikande synsätt är inte trakasserier som avses i lagen, även om de kan kännas förolämpande eller irriterande. Likaså är enskilda meningsskiljaktigheter, sporadiskt olämpligt språkbruk eller liknande inte trakasserier, även om de känns otrevliga.

Inom arbetarskyddstillsynen anses inte arbetsgivarens sakliga och motiverade beslut och instruktioner som gäller arbetet och arbetsledningen och inte heller en gemensam behandling av problem i arbetet och på arbetsplatsen vara trakasserier, även om dessa skulle väcka ångest eller andra negativa känslor. Det är inte heller fråga om trakasserier enligt lagen om en person ges en sakligt motiverad anmärkning eller varning eller om arbetsgivaren vidtar andra disciplinåtgärder. Att en person på goda grunder hänvisas till bedömning av arbetsförmågan eller får ta del av andra åtgärder som stöder arbetsförmågan räknas inte heller som trakasserier.

5. Inspektionsverksamhet

Myndighetsinitierad tillsyn

Vid en myndighetsinitierad inspektion behandlar inspektören vid behov arbetsgivarens skyldigheter i fråga om trakasserier och ingriper i de missförhållanden han eller hon observerar. Frågan kan tas upp till bedömning när trakasserier har konstaterats vara en olägenhet vid bedömningen av risker på arbetsplatsen eller vid företagshälsovårdens arbetsplatsutredning eller när en person som deltar i inspektionen påpekar saken. Trakasserier på arbetsplatsen kan upptäckas också till exempel när inspektören diskuterar med arbetstagarna eller i arbetarskyddsförvaltningens Valmeri-enkät om arbetsförhållandena.

Inspektören bedömer om arbetsplatsen har fungerande praxis för att undvika och minska trakasserier. Inspektören utreder om arbetsgivaren i sin bedömning av arbetsplatsens riskfaktorer och olägenheter har utrett förekomsten av riskfaktorer och olägenheter som hänför sig till trakasserier. Riskbedömningen bör vara så omfattande och systematisk att arbetsgivaren utifrån den kan bestämma vilka åtgärder som behövs för att undvika och minska trakasserier. Inspektören utreder om arbetsgivaren vid behov har anlitat en expert, till exempel företagshälsovården, vid bedömningen av olägenheter eller risker för arbetstagarnas hälsa.

Om trakasserier har konstaterats vara en riskfaktor på arbetsplatsen, bedömer inspektören om det har vidtagits eller planerats tillräckliga åtgärder för att undvika och minska trakasserier. Arbetsplatsens verksamhet kan granskas med hjälp av verksamhetsplanen för företagshälsovården och arbetsplatsutredningen. Inspektören kan utreda om arbetsgivaren vid valet av åtgärder har utnyttjat företagshälsovårdens eventuella åtgärdsförslag för hur trakasserier kan undvikas.

Vid bedömningen av åtgärdernas tillräcklighet beaktar inspektören om arbetsgivaren har följt principen om förebyggande i fråga om arbetarskyddet. När trakasserier har bedömts utgöra en betydande hälsorisk på arbetsplatsen, bör de nödvändiga åtgärderna främst inriktas på att förhindra och få slut på trakasserier. Sådana förebyggande åtgärder är till exempel handlingsprogram mot trakasserier, spelregler för gott uppförande på arbetsplatsen, färdiga metoder för systematiskt ingripande i trakasserier på arbetsplatsen samt avlägsnande av olägenheter som ökar risken för trakasserier.

Inspektören utreder om arbetstagarna har fått undervisning och handledning i hur de kan förhindra trakasserier och undvika olägenheter eller risker för hälsan. Vid bedömningen av om undervisningen och handledningen har varit tillräcklig beaktar inspektören om arbetstagarna har informerats om sin skyldighet att undvika trakasserier av andra arbetstagare och om hur de ska agera om det förekommer trakasserier på arbetsplatsen.

Inspektören utreder därtill om arbetsgivaren kontinuerligt följer med arbetsklimatet och om arbetsplatsen har fungerande praxis för att upptäcka trakasserier.

Inspektören utreder om cheferna har klart fastställda uppgifter i fråga om att identifiera och hantera trakasserier på arbetsplatsen och om de har fått utbildning i hur de kan upptäcka, utreda och få slut på trakasserier. Arbetsgivaren ska se till att cheferna har ändamålsenliga förutsättningar för att sköta uppgifter som gäller trakasserier.

Kundiniterad tillsyn

Rådgivning och bedömning av tillsynsbehovet

När en kund kontaktar arbetarskyddsmyndigheten utreder inspektören om ärendet hör till arbetarskyddsmyndighetens befogenhet och om det utifrån kundens berättelse gäller trakasserier i enlighet med arbetarskyddslagen. Inspektören utreder de handlingar som upplevts som trakasserier, vem som gjort sig skyldig till handlingarna och tidpunkten för händelserna i den omfattning som det är befogat för att bedöma behovet av tillsyn.

Om inspektören anser att det inte är fråga om trakasserier som medför olägenheter eller risker för hälsan enligt arbetarskyddslagen, berättar inspektören det för kunden. Kunden underrättas också om motiveringen till att myndigheten inte kan agera i ärendet. Om det är fråga om något annat missförhållande som gäller arbetet, vägleds kunden att meddela arbetsgivaren.

Om frågan gäller trakasserier enligt arbetarskyddslagen, kontrollerar inspektören att arbetsgivaren har informerats tydligt om trakasserier. Om kunden inte har meddelat arbetsgivaren, ger inspektören anvisningar om hur kunden ska göra det. Om den närmaste chefen inte har vidtagit åtgärder trots att trakasserier har anmälts, råder inspektören arbetstagaren att anmäla trakasserier till chefer på högre nivå. Inspektören berättar för kunden att arbetarskyddsmyndigheten inte vidtar några åtgärder i detta skede innan arbetsgivaren har fått kännedom om frågan. Om den som utför trakasserier är arbetsgivaren själv och om inspektören bedömer att handlingarna är sådana att arbetsgivaren på grund av sin position borde ha förstått att de utgör en hälso- risk, krävs ingen särskild anmälan.

Om arbetsgivaren har fått kännedom om trakasserierna och har vidtagit åtgärder med till buds stående medel och behandlingen fortfarande pågår, vidtar inspektören inga åtgärder i detta skede.

När en kund vars tjänsteförhållande har upphört tar kontakt, utreder inspektören om arbetsgivaren under tjänsteförhållandets giltighetstid har försummat sin skyldighet att vidta åtgärder enligt 28 § i arbetarskyddslagen. Om arbetsgivaren har fått kännedom om trakasserierna först efter att tjänsteförhållandet har upphört, vidtas inga tillsynsåtgärder. Om utredningen eller behandlingen av frågan är oavslutad för att tjänsteförhållandet har upphört, vidtas i regel inga tillsynsåtgärder.

Tillsynsåtgärder vidtas i allmänhet inte om det är länge sedan arbetsgivarens misstänkta försummelse har ägt rum. Ett enskilt fall utreds inte om det framgår att försummelsen är straffrättsligt preskriberad. Också om den misstänkta försummelsen håller på att preskriberas kan man konstatera att det inte är ändamålsenligt att utreda ärendet. Straffrättslig preskription tas upp närmare i arbetarskyddstillsynens anvisning 1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan.

Inledande av kundens ärende

Kunden ska lägga fram en utredning om de faktorer som anmälan eller tillsynsbegäran till arbetarskyddsmyndigheten baserar sig på. I ett trakasseriärende ska kunden särskilt beskriva de handlingar och händelser som kunden anser bevisa att det är fråga om trakasserier som medför risk för hälsan.

När inspektören börjar utreda ärendet berättar han eller hon för kunden om arbetarskyddsmyndighetens möjligheter att agera vid tillsynen av ärendet.

För att anhängiggöra ärendet handleds kunden att använda arbetarskyddsförvaltningens blankett för begäran om tillsyn. I undantagsfall kan ett ärende också anhängiggöras muntligt. Då ska inspektören sköta dokumentationen på något annat sätt och anhängiggöra ärendet med kundens underskrift.

Enligt tillsynslagen får anmälarens identitet röjas endast om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och om anmälaren har gett sitt samtycke till det. Tillsynen av ett ärende som gäller trakasserier av en enskild arbetstagare förutsätter i praktiken att anmälarens identitet röjs för arbetsgivaren. Kunden informeras om att han eller hon genom att underteckna begäran om tillsyn samtidigt ger sitt tillstånd till att ärendet behandlas med kundens namn och tillsammans med arbetsgivaren. Kunden informeras också om att de handlingar som han eller hon har lämnat till myndigheten är offentliga med undantag av hälsouppgifter eller andra uppgifter som särskilt föreskrivs som sekretessbelagda. Om en kund inte ger sin tillåtelse till att hans eller hennes namn offentliggörs, informerar inspektören kunden om att detta begränsar de åtgärder som arbetarskyddsmyndigheten kan vidta.

När ärendet inleds meddelas kunden namn och kontaktuppgifter till den inspektör som behandlar ärendet.

Om inga tillsynsåtgärder vidtas i ett anhängigt ärende, upprättar inspektören ett avgörande om handläggning. I avgörandet antecknas inspektörens motiverade uppfattning om varför tillsynsåtgärder inte vidtas i ärendet. Av motiveringen ska framgå de omständigheter som huvudsakligen påverkat bedömningen av ärendet och de slutsatser som dragits utifrån dessa omständigheter samt tillämpliga författningar. Motiveringen för ett avgörande om handläggning kan till exempel vara att det inte är fråga om

trakasserier som medför risk för hälsan eller att arbetsgivaren har vidtagit åtgärder i ärendet med till buds stående medel. Avgörandet sänds till kunden.

Tillsynsåtgärder

En förutsättning för att tillsynsåtgärder ska vidtas är att inspektören utifrån de dokument som kunden har lämnat in eller någon annan utredning bedömer att det är fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Inspektören sänder en begäran om utredning till arbetsgivaren om han eller hon bedömer att arbetsgivaren inte har vidtagit de åtgärder som lagstiftningen kräver när denna har fått kännedom om trakasserier.

Handlingar som upplevts som trakasserier utreds i den omfattning att inspektören får en uppfattning om huruvida arbetsgivaren har blivit skyldig att vidta de åtgärder som avses i 28 § i arbetarskyddslagen. Endast i undantagsfall är det nödvändigt att utreda händelserna i detalj för att förstå helheten.

I begäran om utredning ber inspektören arbetsgivaren om information för att kunna utreda om arbetsgivaren har fullgjort sin handlingsskyldighet enligt 28 § i arbetarskyddslagen. Av arbetsgivaren utreds när denna har fått kännedom om de misstänkta trakasserier som medför risk för hälsan, hur denna har utrett ärendet och vilken slutsats denna har dragit. Arbetsgivarens syn på enskilda trakasserihandlingar utreds i nödvändig utsträckning. Inspektören utreder också vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att få slut på trakasserier och om arbetstagaren har informerats om åtgärderna. Arbetsplatsen ombeds vid behov lämna in en utredning om riskbedömning och företagshälsovårdens arbetsplatsutredning. I begäran om utredning ombeds arbetsgivaren lämna in specifika dokument eller uppgifter inom rimlig tid med tanke på arbetsplatsens situation.

Inspektören ska bedöma hur arbetarskyddsfullmäktigens möjlighet att föra fram sin uppfattning i ärendet ska beaktas. Den kan beaktas under behandlingsprocessen till exempel när en begäran om utredning skickas till arbetsgivaren eller efter att en utredning har erhållits från arbetsgivaren med beaktande av sekretessbestämmelserna. Ett ärende kan också vara sådant att inspektören anser det onödigt att beakta arbetarskyddsfullmäktigens uppfattning.

Kunden ges möjlighet att framföra sin åsikt om utredningarna från arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen.

Inspektören bedömer när det har framkommit tillräckliga uppgifter i ärendet för ett avgörande. På basis av utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har handlat enligt arbetarskyddslagen. Inspektören ska först bedöma om arbetstagaren har utsatts för trakasserier som medför risk för hälsan enligt 28 § i arbetarskyddslagen och, om så har skett, om arbetsgivaren har försummat sin handlingsskyldighet.

När inspektören bedömer om arbetsgivaren har vidtagit tillräckliga åtgärder, beaktar han eller hon arbetsgivarens skyldighet att försöka reda ut händelseförloppet och vidta konsekventa åtgärder och lösningar med avseende på sina arbetstagare. Arbetsgivaren kan förväntas utreda trakasserier som denna har fått kännedom om noggrant och utan dröjsmål. Utredningen ska vara sådan att arbetsgivaren utifrån den kan besluta vilka åtgärder som behövs för att få slut på trakasserier. Inspektören bedömer om arbetsgivarens åtgärder är tillräckliga. Åtgärderna bör fokusera på att avlägsna och lösa problem och missförhållanden. De metoder som arbetsgivaren väljer för att avlägsna ett missförhållande ska vara effektiva, ändamålsenliga och rätt dimensionerade med tanke på omständigheterna på arbetsplatsen.

Inspektören bedömer också om arbetsgivaren i enlighet med 19 § i arbetarskyddslagen har informerat den arbetstagarare som gjort anmälan om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas med anledning av ärendet.

Inspektören meddelar arbetsgivarens och arbetstagararnas företrädare om de preliminära skyldigheterna och utreder deras synpunkter om dessa.

6. Inspektionsberättelse

Inspektören gör upp en inspektionsberättelse med sina centrala iakttagelser, anvisningar och uppmaningar.

I inspektionsberättelsen bedömer inspektören arbetsgivarens agerande och motiverar sin uppfattning om huruvida det är fråga om trakasserier enligt 28 § i arbetarskyddslagen och huruvida arbetsgivaren har försummat sin handlingsskyldighet. I fråga om skyldigheten bör det framgå till vilka delar arbetsgivaren inte har följt lagstiftningen. Där redogörs inte för detaljer om händelseförlopp eller parternas åsikter.

Namnet på den kund som har gjort begäran om tillsyn antecknas inte i inspektionsberättelsen.

Inspektionsberättelsen sänds till arbetsgivaren och för kännedom till kunden och arbetarskyddsfullmäktigen.

Kunden ges vid behov mer information om behandlingen av ärendet och information om möjligheten att ansöka om skadestånd eller ett avgörande i ärendet till exempel i domstol.

7. Arbetsgivarens skyldigheter

Om arbetsgivaren inte har fullgjort sina lagstadgade skyldigheter, ger inspektören arbetsgivaren nödvändiga uppmaningar och anvisningar.

Omständigheter som kan föranleda en uppmaning då de medför en hälsorisk som är större än obetydlig är till exempel följande:

- arbetsgivaren har endast bristfälligt eller inte alls utrett och bedömt förekomsten av olägenheter och risker gällande trakasserier (10 §)
- arbetsgivaren har inte, sedan han fått information om att det förekommer trakasserier som medför olägenheter eller risker för en arbetstagarares hälsa, med till buds stående medel vidtagit åtgärder för att få slut på trakasserier (28 §)
- arbetsgivaren har inte vidtagit nödvändiga åtgärder för att undvika och minska trakasserier, även om trakasserier har konstaterats vara en betydande riskfaktor på arbetsplatsen (8 §).

En uppmaning kan meddelas när ett lagstridigt förfarande fortfarande pågår eller upprepas och olägenheten som detta medför är större än obetydlig. För att inspektören ska meddela en uppmaning krävs ingen konkret hälsoförlust, utan inspektören bedömer om olägenheten kommer att äventyra arbetstagararens hälsa om den får fortsätta. En uppmaning ges åtminstone om trakasserier är långvariga eller allvarliga och arbetsgivaren inte har vidtagit några åtgärder för att få slut på dem.

I uppmaningen ska anges den tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna.

En anvisning ges vanligen om:

- arbetsgivaren inte har gett arbetstagarna undervisning och handledning om hur man kan undvika trakasserier eller om att trakasserier som medför en risk för en arbetstagares hälsa ska anmälas till arbetsgivaren (14 §)
- chefernas skyldigheter i fråga om att upptäcka och behandla trakasserier inte har fastställts eller cheferna inte har getts tillräckliga förutsättningar för att sköta uppgifter som gäller trakasserier (16 §)
- arbetsgivaren inte kontinuerligt följer med arbetsklimatet för att upptäcka trakasserier (8 §)
- arbetsgivaren inte har informerat den arbetstagarare som anmält trakasserier om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas i ärendet (19 §).

Inspektören ska omsorgsfullt specificera skyldigheternas innehåll och de lagrum på vilka skyldigheterna baserar sig. Skyldigheten kan innehålla bara sådana krav för arbetsgivaren som framgår av lagen eller förordningen. Detaljerade skyldigheter inkluderas inte i kraven, om de inte har specificerats i bestämmelserna.

8. Uppföljning

I efterkontrollen försäkras inspektören att arbetsgivaren har iakttagit anvisningarna och uppmaningarna. I den allmänna tillsynsanvisningen I/2016 beskrivs uppföljningen av anvisningar och uppmaningar. När arbetsgivaren uppfyller sina förpliktelser, sänder inspektören en anmälan till arbetsgivaren om att förpliktelsen har uppfyllts. I ett kundinitierat ärende skickas anmälan i regel också till kunden för kännedom. Om arbetsgivaren inte iakttar en uppmaning, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten som tar ställning till nödvändiga fortsatta åtgärder.

Arbetarskyddsmyndigheten överväger särskilt om ärendet bör anmälas till polisen för förundersökning enligt 50 § i tillsynslagen. En myndighetsanvisning till arbetsgivaren och anmälan om brottsmisstanke för förundersökning utesluter inte varandra, utan de bedöms oberoende av varandra. I arbetarskyddstillsynens anvisningar I/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan beskrivs arbetarskyddsmyndighetens påföljdsprövning, det vill säga utövning av förvaltningsmässiga befogenheter inom arbetarskyddstillsynen och bedömning av om polisanmälan ska göras.

9. Samarbete och expertverksamhet

Arbetarskyddsmyndigheten samarbetar vid behov med andra myndigheter och expertorgan. Arbetshälsoinstitutet och andra forskningsinstitut gör bland annat upp forskningsbaserad statistik och analyser av arbetsförhållandena. Också Arbetarskyddscentralen sammanställer branschspecifikt material som kan utnyttjas i tillsynen.

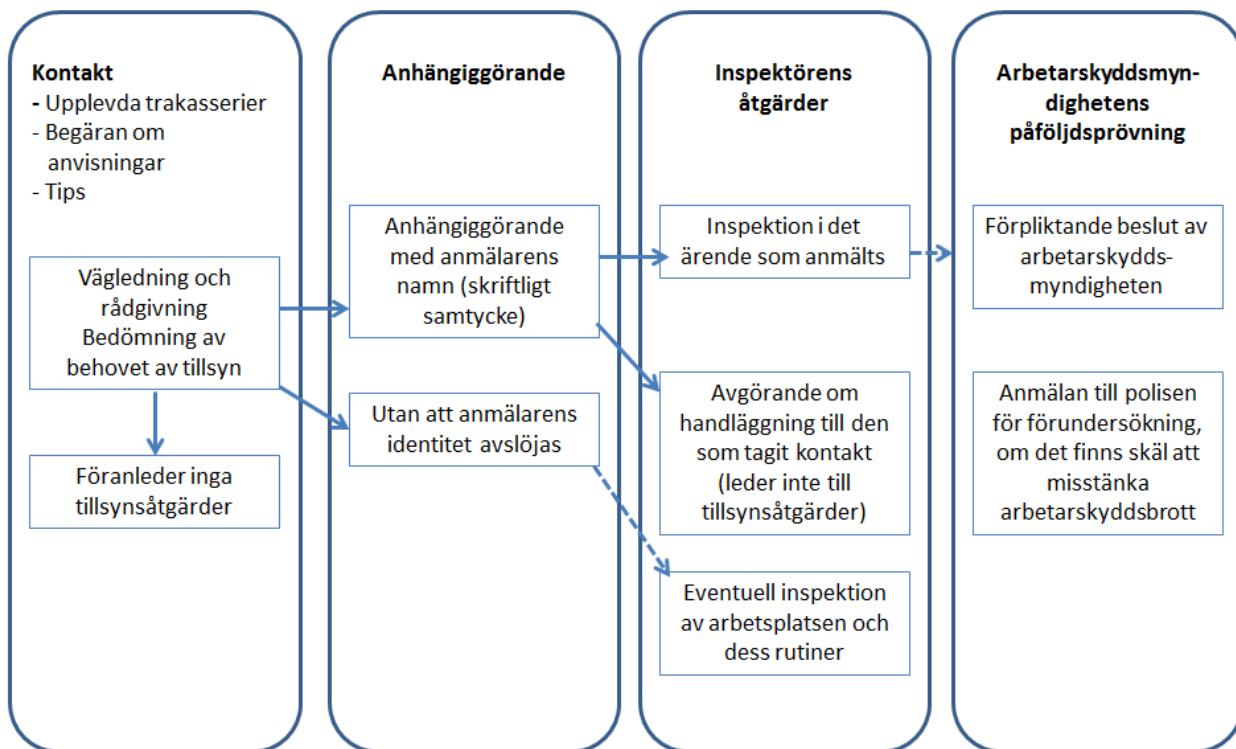
10. Giltighet

Denna anvisning gäller till och med den 31 december 2021.

Bilaga Schema för behandling av kundinitierade trakasserifall

Distribution Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet

Bilaga Schema för behandling av kundinitierade trakasserifall



Arbetskyddstillsynens gällande anvisningar

[2/2011 Tillsynen över anställningsförhållanden](#)

[1/2013 Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård](#)

[2/2013 Tillsynen av psykosocial belastning](#)

[3/2014 Tillsynen av kemiska agenser](#)

[1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan](#)

[2/2015 Tillsynen av fysiskt våld och risken för våld](#)

[3/2015 Tillsynen över utländsk arbetskraft](#)

[1/2016 Allmän tillsynsanvisning](#)

[2/2016 Tillsynen av likabehandling och diskriminering](#)

[3/2016 Tillsynen av fukt- och mögelskador](#)

[4/2016 Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall](#)

[5/2016 Behandlingen av anmälningar om yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar](#)

