

Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2022

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 2022.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 2 200 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2022. Cirka 1 500 kontakter gjordes i anslutning till trakasserier och 900 i anslutning till belastning i arbetet. En del av kontakterna gällde båda.

Oftast frågade den som tog kontakt om råd för att hantera ärendet på arbetsplatsen. I 172 fall som gällde trakasserier gjorde arbetstagaren en skriftlig begäran om tillsyn, utifrån vilken inspektören bedömde om tillsynsåtgärder kan vidtas i ärendet. Cirka 66 begäran om tillsyn gjordes i anslutning till belastning. I flera fall var det fråga om både trakasserier och belastning.

Det gjordes 59 inspektioner i anslutning till trakasserier. 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 hälften av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen. Missförhållandena gällde i huvudsak att arbetsgivaren inte hade vidtagit åtgärder efter att ha fått kännedom om att det förekommer trakasserier mot arbetstagaren på arbetsplatsen. Arbetsgivarens åtgärder var antingen otillräckliga eller inte alls vidtagna. I en del fall hade arbetsgivaren inte alls utrett händelseförloppet eller hade utrett trakasserier med fördröjning eller bristfälligt. I en del fall var det fråga om att arbetsgivaren själv hade uppfört sig osakligt och borde ha förstått att hans handlingar medförde hälsorisker.

Det gjordes 30 inspektioner i anslutning till belastning i arbetet. Vid inspektionerna övervakades särskilt om arbetsgivaren hade iakttagit sin skyldighet 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.

Vid ungefär hälften av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina lagstadgade skyldigheter. Cirka hälften av missförhållandena gällde att arbetsgivaren hade försummat sin skyldighet att vidta åtgärder.

I flera fall var det fråga om att arbetsgivaren hade utrett orsakerna till arbetstagarens belastning bristfälligt. I en del fall ansågs att arbetsgivaren inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder trots att orsakerna till arbetstagarens belastning hade konstaterats vara belastningsfaktorer i arbetet som äventyrar hälsan. Vid inspektionerna observerades också att arbetsgivaren inte i ett tillräckligt tidigt skede hade vidtagit åtgärder, eller att arbetsgivarens åtgärder inte hade riktat sig mot de konstaterade skadliga belastningsfaktorerna. Arbetsgivarens försummelser i fråga om arbetsbelastningen var ofta kopplade till behandlingen av trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen.

Vid inspektionerna av både trakasserier och belastning i arbetet upptäcktes också andra brister. De gällde till exempel introduktion av chefer eller anställda samt utredning och bedömning av psykosociala belastningsfaktorer i arbetet.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde åtta förundersökningsanmälningar om misstänkta arbetskyddsbrott. I fem fall var det fråga om trakasserier och i ett om belastning i arbetet. Dessutom gjordes två anmälningar som handlade om både trakasserier och belastning i arbetet.

Rapportens namn: Kundinitierad tillsyn över trakasserier och belastning i arbetet 2022

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2023

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 3swe/2023

ISBN: 978-952-479-363-6

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Inledning	4
2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet.....	6
Trakasserier.....	7
Belastning i arbetet.....	8
3. Begäran om tillsyn från arbetstagare	9
En begäran om tillsyn leder inte alltid till tillsyn.....	9
Processuella avgöranden i anslutning till trakasserier	9
Processuella avgöranden i anslutning till belastning i arbetet	10
Inspektioner på grund av begäran om tillsyn.....	11
Trakasserier	11
Belastning i arbetet	13
4. Förundersökningsanmälningar till polisen.....	16
5. Domar i arbetsbrott i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet	17

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 tillsynsåtgärder i sitt ärende.

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. I rapporten ingår exempel fall som hjälper att gestalta typiska situationer som uppstått i samband med tillsynen och tillsynens förlopp.

Arbetsgivaren har skyldigheter i anslutning till trakasserier och skadlig belastning i arbetet. Arbetskyddsmyndigheten övervakar också på myndighetsinitiativ att dessa skyldigheter fullgörs i samband med arbetsplatsinspektioner. Då behandlar man inte den enskilda arbetstagarens ärende utan fokuserar på arbetsgemenskapens verksamhet. I denna rapport beskrivs inte arbetskyddsmyndighetens myndighetsinitierade tillsyn, utan den beskrivs i [Arbetskyddsförvaltningens årsberättelse 2022](#).

Så här övervakas trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten har till uppgift att övervaka arbetsgivarens verksamhet. Vid tillsynen utreds om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt arbetskyddslagen.

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 (figur 1).

Trakasserier 28 §

Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Belastning i arbetet 25 §

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.

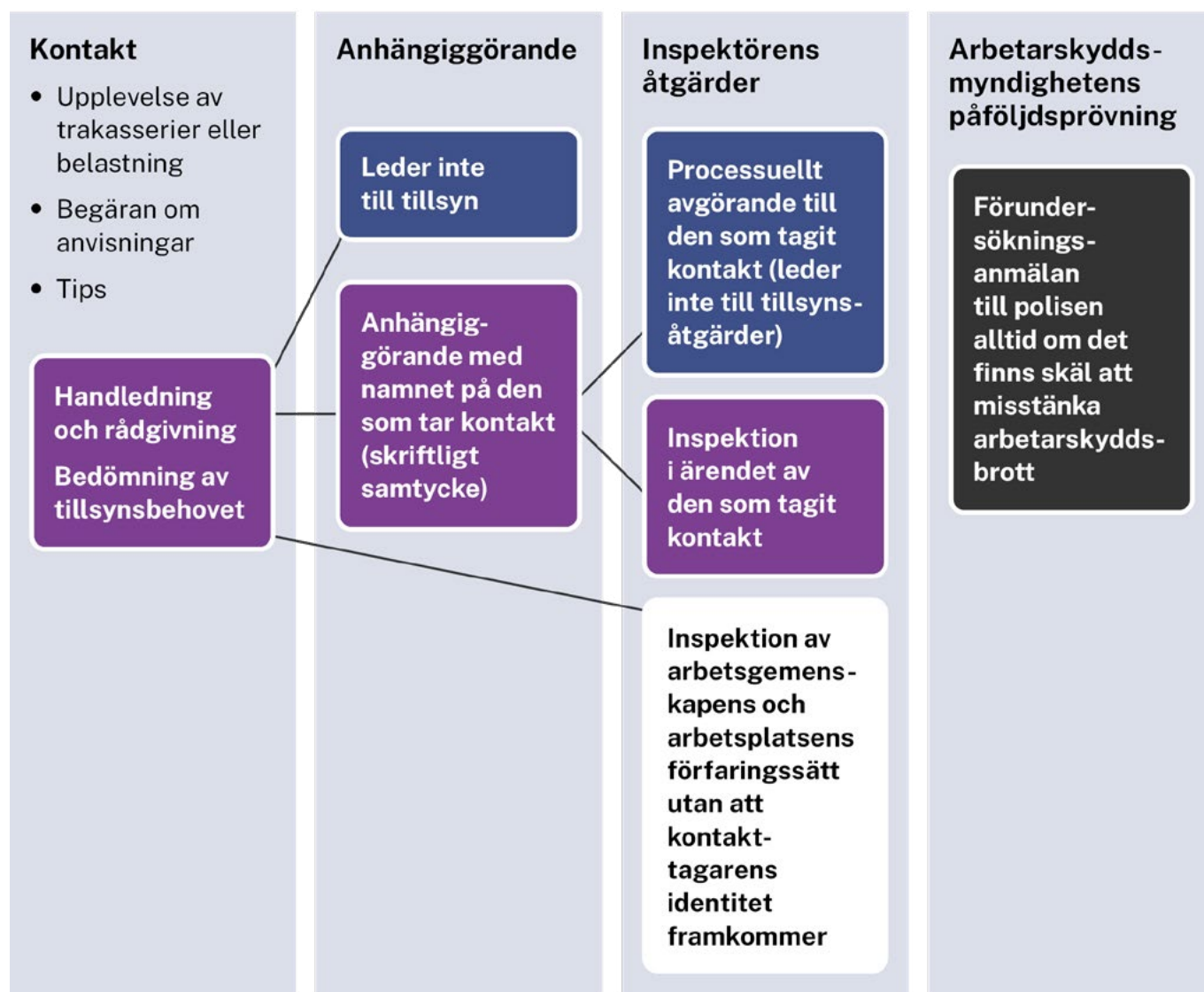
Figur 1. Arbetsgivarens handlingsskyldighet enligt arbetskyddslagen i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet.

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

Till arbetskyddsmyndighetens uppgifter hör inte att bistå arbetstagen 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.

Kundinitierad tillsyn i ärenden som gäller arbetshälsa



Figur 2. Bedömning av tillsynsbehovet och tillsynens framskridande.

2. Kontakt i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt cirka 2 200 gånger om trakasserier och belastning i arbetet 2022. Cirka 1500 kontakter gjordes i anslutning till trakasserier och 900 i anslutning till belastning i arbetet. En del av kontakterna gällde båda.

Det totala antalet kontakter har varit ungefär detsamma under de senaste åren. Andelen kontakter om belastning i arbetet har dock ökat.

De vanligaste orsakerna till kontakterna:

- Arbetstagaren, arbetsgivaren eller till exempel arbetskyddsfullmäktigen ber om anvisningar och råd för behandlingen av ärendet på arbetsplatsen.
- Arbetstagaren begär tillsynsåtgärder i sitt ärende.
- Den som tar kontakt ger ett inspektionstips eller begär en arbetskyddsinspektion av hela arbetsgemenskapen. En arbetsplatsinspektion görs då utan att informationen om kontakten kommer fram.

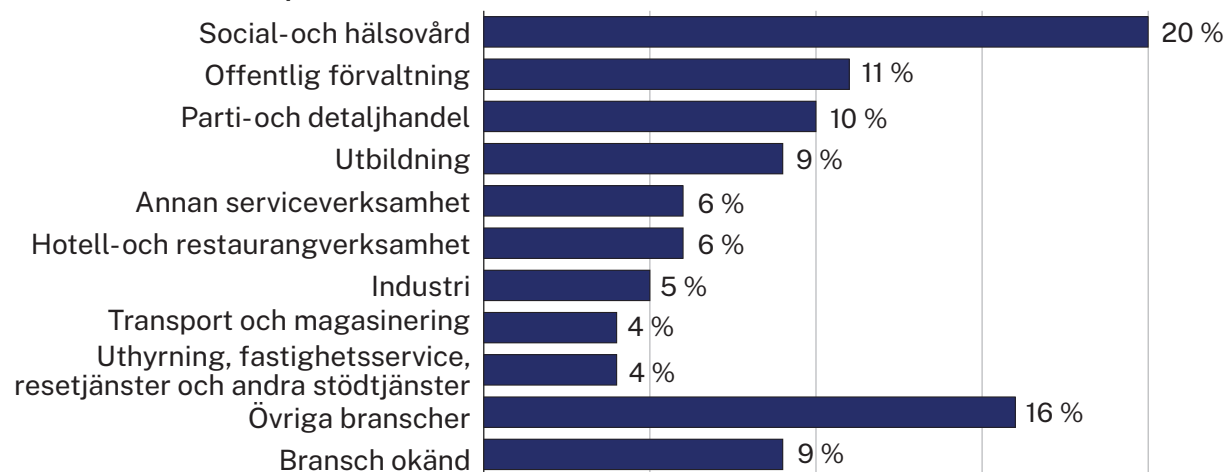
Oftast tar en arbetstagare kontakt som upplever trakasserier eller belastning i arbetet på sin

Cirka 2 200 kontakter, av vilka cirka 1 500 gällde trakasserier och cirka 900 belastning i arbetet. En del gällde båda.

arbetsplats. Arbetskyddsfullmäktige och förtroendevalda tar också ganska ofta kontakt. Även utomstående personer tar i viss mån kontakt och vill tipsa arbetskyddsmyndigheten om dålig arbetsatmosfär eller osakligt bemötande. Även arbetsgivarens representanter, arbetskyddscheferna, arbetshälsocheferna, företagshälsovården och till exempel fackförbunden tar kontakt. Även de arbetstagare vars osakliga beteende har anmälts tar sporadiskt kontakt.

Flest kontakter i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet kom från social- och hälsovården, såsom tidigare år, men jämfört med 2021 minskade de med 12 procentenheter. (figur 3).

Kundkontakter per bransch



Figur 3. Olika branschers andel av kundkontakterna i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet 2022. Annan serviceverksamhet omfattar bland annat församlingar och organisationer.

Trakasserier

En typisk kontakt kommer från en arbetstagare som funderar på om beteendet som riktas mot hen är förbjudna trakasserier. I arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning går man tillsammans med arbetstagaren 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 första ta upp saken direkt med trakasseraren, och om trakasseraren inte slutar med trakasserierna, att föra saken till arbetsgivarens kännedom. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder, uppmanas arbetstagaren att på nytt kontakta arbetarskyddsmyndigheten.

Det är dock inte alltid fråga om trakasserier enligt arbetarskyddslagen, eftersom allt negativt beteende på arbetsplatserna inte är trakasserier. Då instrueras till exempel uppringaren att kontakta arbetsgivaren så att de psykosociala belastningsfaktorerna som gäller hela arbetsgemenskapen kan utredas och bedömas. Om dessa inte hanteras 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.

Trakasserier har många olika skepnader på arbetsplatsen. De arbetstagare som kontaktat arbetarskyddsmyndigheten upplever i allmänhet trakasserier av chefen eller en annan

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

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. Ett fenomen som lyfts fram är trakasserier i sociala medier samt trakasserier på gemensamma arbetsplatser där parterna är från olika organisationer.

Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas ganska sällan om sexuella trakasserier. Det finns ingen noggrann statistik, eftersom kontakter om sexuella trakasserier inte statistikförs separat utan tillsammans med övriga trakasserier.

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 skadliga 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 ofta om råd för att lösa ärendet. Ofta gäller kontakten hela arbetsgemenskapen. Då kan arbetarskyddsmyndigheten överväga att inrikta tillsynen på hela arbetsplatsen.

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 arbetstagarens identitet röjs för arbetsgivaren.



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

3. Begäran om tillsyn från arbetstagare

Till arbetarskyddsmyndigheten lämnades 2022 sammanlagt 172 begäran om tillsyn som gällde trakasserier i arbetet och 66 begäran om tillsyn som gällde den upplevda belastningen i arbetet. I flera begäran om tillsyn hade arbetstagaren upplevt både trakasserier och överbelastning i sitt arbete.

Antalet begäran om tillsyn på grund av trakasserier minskade med cirka en femtedel från 2021, men antalet begäran om tillsyn på grund av belastning ökade med över hälften. Andelen begäran om tillsyn över belastning ökade också 2021.

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 vidtar åtgärder för att få slut på trakasserier 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 en begäran om tillsyn bedömer den om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren har försummat sina lagstadgade skyldigheter. Förutsättningarna för tillsynen bedöms genom att vid behov be arbetstagaren om ytterligare utredningar.

Om det inte uppstår någon misstanke om försummelse av de lagstadgade arbetarskyddsskyldigheterna, utarbetas ett processuellt avgörande där inspektören motiverar för den som framställt begäran varför ärendet inte leder till tillsyn.

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

Processuella avgöranden i anslutning till trakasserier

År 2022 ledde 138 av begäran om tillsyn över trakasserier till ett processuellt avgörande. Den vanligaste motiveringen för ett processuellt avgörande var att kännetecknen för trakasserier enligt arbetarskyddslagen inte uppfylldes, eftersom all negativ verksamhet som förekommer på arbetsplatsen inte anses vara trakasserier enligt arbetarskyddslagen. Kännetecknen för trakasserier uppfylls i regel när det är fråga om systematisk och kontinuerlig negativ verksamhet som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Ett undantag är sexuella trakasserier, varvid redan en enda handling kan uppfylla kriterierna för trakasserier enligt arbetarskyddslagen. En typisk situation var att arbetstagaren upplevde till exempel en enskild konfliktsituation på arbetsplatsen som trakasserier, meningsskiljaktigheter i arbetet eller utnyttjande av chefens arbetsledningsmakt, såsom givandet av en varning.

Fallbeskrivning:

Arbetstagarens upplevelse var inte trakasserier

Arbetstagaren berättade att hen upplevt att två andra anställda trakasserade och uppförde sig osakligt mot hen. Enligt arbetstagaren hade osakligt beteende och trakasserier framkommit bland annat i form av elaka WhatsApp-meddelanden och skäll vid arbetsplatsmötet. Händelserna inträffade under enstaka dagar och enligt arbetstagaren lugnade sig situationen på arbetsplatsen senare. Inspektören konstaterade att även om arbetstagarnas beteende inte till alla delar kunde anses sakligt, uppfyllde beteendet dock inte objektivt sett kännetecknen för trakasserier enligt arbetarskyddslagen, eftersom beteendet inte kunde anses vara återkommande eller bestående, varvid det kunde ha orsakat fara eller skada för arbetstagarens hälsa.

Man kom ofta fram till ett processuellt avgörande också på grund av att den som begärt tillsyn själv ville avsluta behandlingen av trakasseriärendet före de tillsynsåtgärder som riktades mot arbetsgivaren eller för att arbetstagaren inte lämnade in nödvändiga tilläggsuppgifter eller kompletteringar i ärendet. Åtgärder vidtogs inte heller om arbetsgivaren inte alls hade fått information om arbetstagarens upplevelser av trakasserier. Den som framställde begäran om tillsyn fick då anvisningar om att berätta för arbetsgivaren om trakasserier och anvisningar om att följa arbetsplatsens egna anvisningar.

Tillsynsåtgärder vidtogs också i de fall där arbetsgivaren hade börjat behandla ärendet på arbetsplatsen och behandlingen eller åtgärderna fortfarande pågick på arbetsplatsen, varvid arbetarskyddsmyndigheten inte hade förutsättningar för att vidta tillsynsåtgärder.

Processuella avgöranden i anslutning till belastning i arbetet

År 2022 fattades 27 processuella avgöranden om belastning i arbetet. Processuella avgöranden gjordes också ofta för att arbetsgivaren inte hade fått kännedom om den belastning som äventyrade arbetstagarens hälsa och således inte kunde vidta åtgärder för att utreda saken. Det blev även ett processuellt avgörande i situationer där den som begärt tillsyn hade fört fram sin erfarenhet av belastning i arbetet till arbetsgivarens kännedom först efter att arbets- eller tjänsteförhållandet upphört eller strax innan det upphörde. Då hade även utredningar om belastningen kunnat bli oavslutade på arbetsplatsen på grund av att arbets- eller tjänsteförhållandet upphörde. I sådana situationer har arbetarskyddsmyndigheten i regel inte vidtagit några tillsynsåtgärder.

I vissa fall var motiveringen till avgörandet att de belastningsfaktorer som den som framställt begäran om tillsyn beskrev inte var belastningsfaktorer som äventyrade hälsan enligt arbetarskyddslagen. Även en oavslutad behandling av ärendet ledde till ett processuellt avgörande.

Fallbeskrivning:

De belastningsfaktorer som arbetstagaren upplevde var inte sådana psykosociala belastningsfaktorer som avses i arbetarskyddslagen

Arbetstagaren gjorde en begäran om tillsyn över den belastning hen upplevt efter att arbetsgivaren sagt upp hen. Arbetstagaren berättade att hen hade belastats av att det hade gjorts många onödiga förberedelsearbeten på arbetsplatsen och att arbetsgivaren hade beordrat hen till ett team som hen varken hade kompetens eller det nätverk som behövdes för. Arbetstagaren hade meddelat arbetsgivaren om flera missförhållanden i arbetet och belastningsfaktorer i anslutning till sitt personliga liv, men av dessa framgick inte att hen skulle ha bett arbetsgivaren om hjälp med att utreda sin arbetsbelastning. Enligt arbetstagaren hade företagshälsovården inte konstaterat brister i arbetsförmågan och arbetsgivaren hade inte gett respons på att arbetsprestationen hade försämrats. Inspektören konstaterade att med psykosociala belastningsfaktorer i arbetet avses inte arbetsgivarens linjelösningar eller andra linjelösningar eller faktorer i anslutning till avtalsförhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller faktorer utanför arbetsplatsen. Arbetsgivaren kunde inte heller anses vara medveten om arbetstagarens erfarenheter av belastning under anställningsförhållandet, eftersom arbetstagaren inte hade fört fram sina erfarenheter till arbetsgivarens kännedom under anställningsförhållandet och arbetstagarens arbetsförmåga eller arbetsprestation inte var nedsatt. Således kunde arbetsgivaren inte heller anses ha brutit mot sin utredningsskyldighet enligt arbetarskyddslagen.

Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

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

Inspektören skickar en begäran om utredning i ärendet i till arbetsgivaren. Även arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige ges i allmänhet möjlighet att framföra sin uppfattning i ärendet. Utifrån de erhållna utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har brutit mot arbetarskyddslagen. Inspektören upprättar en inspektionsberättelse om ärendet, i vilken hen bedömer arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren åläggs att följa lagstiftningen med avseende på de observerade missförhållandena.

Trakasserier

År 2022 gjordes 59 inspektioner på basis av begäran 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 cirka hälften av fallen observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Missförhållandena gällde i huvudsak att arbetsgivaren inte hade vidtagit åtgärder på det sätt som arbetarskyddslagen förutsätter efter att ha fått kännedom om att det förekommer trakasserier mot arbetstagaren på arbetsplatsen. Arbetsgivarens åtgärder för att få slut på trakasserierna konstaterades ofta vara otillräckliga eller så hade arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder för att eliminera trakasse-

rierna som arbetstagaren upplevt. I en del fall hade arbetsgivaren inte alls utrett händelseförloppet eller hade utrett trakasserier med fördröjning eller bristfälligt. I en del fall var det fråga om att arbetsgivaren själv hade uppfört sig osakligt och borde ha förstått att hens handlingar medförde hälsorisker.

Vid tillsynen i anslutning till trakasserier upptäcktes ofta också andra missförhållanden. Arbetstagarnas undervisning och handledning i att anmäla trakasserier och undvika trakasserier var vanligtvis bristfällig och man var tvungen att ge anvisningar om detta i samband med behandlingen av trakasseriärendet.

Brister observerades ofta också i chefernas kompetens. Cheferna hade bland annat inte fått tillräcklig introduktion i behandlingen av trakasserier.

I samband med behandlingen av trakasserierna ombads arbetsgivaren ofta lämna in utredningar om utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet samt den senaste arbetsplatsutredningen inom företagshälsovården. Arbetsgivarna ålades också skyldigheter i anslutning till dessa brister. I samband med behandlingen av ett trakasseriärende behandlades i knappt 30 procent av de övervakade fallen också diskriminering i arbetslivet eller skadlig belastning i arbetet även i fråga om andra belastningsfaktorer än trakasserier.

I ungefär hälften av inspektionerna upptäcktes inga brister i arbetsgivarens verksamhet eller förhållandena på arbetsplatsen. 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 konflikt-situationer på arbetsplatsen och inte långvarade trakasserier eller till exempel att arbetstagaren upplevde att arbetsgivarens motiverade arbetsledningsåtgärder var osakliga.

Fallbeskrivningar:***På arbetsplatsen förekom sexuella trakasserier***

Arbetstagaren hade upplevt trakasserier och osakligt bemötande på arbetsplatsen av en representant för arbetsgivaren nästan sedan anställningsförhållandet inleddes. Gärningarna hade varit öknamn och kränkning av den fysiska integriteten. Arbetstagaren hade underrättat arbetsgivarens representant om saken. Enligt arbetsgivaren hade hen inte fått information om de trakasserier arbetstagaren upplever före inspektionen. Enligt arbetsgivaren var arbetsmiljön på arbetsplatsen mycket bra. Enligt arbetsgivaren var arbetsutrymmena trånga och i brådska kan man stöta på varandra när flera arbetar i samma utrymme.

Vid inspektionen konstaterades att redan en enskild handling i anslutning till sexuella trakasserier kan orsaka skada eller fara för arbetstagarens hälsa. Dessutom konstaterades att arbetsgivaren redan på grund av sin ställning ska vara medveten om skyldigheterna enligt arbetarskyddslagen och avstå från trakasserier eller osakligt beteende eller handlingar på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren försummade sina skyldigheter för att avsluta trakasserier

Arbetstagaren hade upplevt trakasserier och osakligt bemötande av två andra arbetstagare. Trakasserier hade bland annat visat sig som svartmålning och anklagelser om fel och ogjorda arbeten. Enligt arbetstagaren hade trakasserier på arbetsplatsen pågått länge. Arbetstagaren och arbetarskyddsfullmäktigen hade meddelat arbetsgivarens chef om arbetstagarens upplevelse av trakasserier i flera olika sammanhang. Arbetsgivaren hade inte utrett upplevelsen av trakasserier enligt arbetsgivarens egna anvisningar eller i tillräckligt god tid. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivarens åtgärder inte var tillräckliga, eftersom de inte riktades mot att eliminera trakasserier utan bland annat mot att utveckla arbetsmiljön, fördela arbetsuppgifterna och förbättra arbetsgemenskapens sociala funktion.

Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivaren inte hade utrett ärendet tillräckligt noggrant för att kunna dra slutsatser om nödvändiga åtgärder. Därför var åtgärderna inte tillräckligt effektiva med tanke på att trakasserierna hade pågått länge och att trakasserierna inte hade upphört trots åtgärderna. Således hade arbetsgivaren försummat sin handlingskyldighet enligt arbetarskyddslagen.

Åtgärder eller meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen som hörde till arbetsgivarens arbetsledningsbehörighet var inte trakasserier

Arbetstagaren hade upplevt trakasserier som äventyrade hälsan i flera år på sin arbetsplats. Trakasserierna hade tagit sig uttryck i svartmålning och isolering från arbetsgemenskapen. Dessutom hade arbetstagaren upplevt arbetsgivarens åtgärder som trakasserier i samband med att hans arbetsroll förändrades samt i andra frågor som gällde arbetsuppgifterna, såsom introduktion och sjukfrånvaropraxis. Arbetsgivaren hade fått arbetstagarens anmälan om trakasserier och ärendet hade behandlats genast efter anmälan på arbetsplatsen enligt arbetsgivarens anvisningar. Enligt arbetsgivaren har det inte varit fråga om trakasserier som äventyrar hälsan utan om missförstånd och tolkningar som arbetsgivaren hade försökt förtydliga även i samband med behandlingen av ärendet. Omorganiseringen av arbetet hade också gällt andra av arbetsgivarens funktioner än enbart arbetstagarens arbetsuppgifter. I inspektionsberättelsen konstaterades att de föreslagna trakasserierna inte handlade om sådana trakasserier enligt arbetarskyddslagen som äventyrar hälsan. Även om den anställda hade haft en avvikande åsikt i ärendet och upplevt händelserna som osakligt bemötande eller trakasserier, framkom det inte vid inspektionen att de föreslagna gärningarna hade begåtts i trakasserisyfte. I arbetarskyddstillsynen betraktas inte meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller sakliga, motiverade beslut eller anvisningar som gäller arbetsgivarens arbete och arbetsledning som trakasserier.

Belastning i arbetet

År 2022 gjordes 30 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 belastningsfaktorerna 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 eller diskriminering som arbetstagaren upplevt i över hälften av inspektionerna.

Vid ungefär hälften av inspektionerna observerades att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina lagstadgade skyldigheter. Ungefär hälften av de observerade missförhållandena gällde att arbetsgivaren hade försummat sin handlingsskyldighet enligt arbetarskyddslagen.

I flera inspektioner observerades att arbetstagaren och arbetsgivaren var av annan åsikt om huruvida arbetsgivaren hade fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. Vid inspektionerna bedömdes då om arbetsgivaren hade fått kännedom så att det hos arbetsgivaren hade uppstått en skyldighet att vidta åtgärder. I tillsynen ansågs att arbetsgivarens handlingsskyldighet enligt arbetarskyddslagen i vissa situationer uppkom även om arbetstagaren inte hade gjort en separat anmälan om sin belastning. När arbetstagarens belastning hade varit så uppenbar att arbetsgivaren borde ha märkt den själv, ansågs att arbetsgivarens handlingsskyldighet hade uppstått. Allmänt observerades att arbetsgivaren hade utrett orsakerna till arbetstagarens belastning bristfälligt efter att ha fått kännedom om belastningen i arbetet.

I en del fall ansågs att arbetsgivaren inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder trots att orsakerna

Arbetsgivaren ska börja utreda ärendet och vidta åtgärder för att eliminera eller minska belastningsfaktorerna i arbetet då en enskild arbetstagare belastas i arbetet.

till arbetstagarens belastning hade konstaterats vara belastningsfaktorer i arbetet som äventyrar hälsan. Vid inspektionerna observerades också att arbetsgivaren inte i ett tillräckligt tidigt skede hade vidtagit åtgärder, eller att arbetsgivarens åtgärder inte hade riktat sig mot de konstaterade skadliga belastningsfaktorerna. I tillsynen observerades också att arbetsgivaren inte visste att arbetarskyddslagen förutsätter att arbetsgivaren vidtar åtgärder för en enskild arbetstagare, även om andra som utför samma arbete inte belastas. Dessutom observerades att arbetsgivaren inte hade följt upp effekterna av de åtgärder som vidtagits för att minska belastningen.

Arbetsgivarens försummelser i anslutning till belastning i arbetet var ofta kopplade till behandlingen av trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen. Vanligtvis hade arbetsgivaren åtminstone i någon mån behandlat den trakasseriupplevelse som arbetstagaren framfört, men inte utrett de andra belastningsfaktorerna som arbetstagaren lyft fram. Då förblev det okänt att bakgrunden till arbetstagarens upplevelser av trakasserier var psykosociala belastningsfaktorer i arbetet, såsom oklara uppgifter, bristande stöd från chefen eller ofungerande samarbete och interaktion som orsakade arbetstagarens belastning i arbetet.

Vid inspektionerna observerades många 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 arbetsmiljön, chefernas skyldigheter samt introduktionen i arbetet. Brister i den lagstadgade företagshälsovården observerades också. Arbetsgivarna ålades att uppdatera företagshälsovårdens arbetsplatsutredning på ett heltäckande sätt. Dessutom ålades arbetsgivarna i vissa fall att samarbeta med företagshälsovården för att undvika belastning hos arbetstagaren.

I nästan hälften av de övervakade fallen observerades inga brister i arbetsgivarens verksamhet. Vid inspektionerna ansågs att arbetsgivaren inom rimlig tid hade vidtagit åtgärder efter att ha fått kännedom om arbetstagarens belastning i arbetet. Ofta var det fråga om att arbetstagaren inte var nöjd med arbetsgivarens åtgärder. I dessa fall konstaterades att arbetsgivaren hade prövningsrätt i fråga om vilka åtgärder som vidtas på arbetsplatsen för att undvika skadliga belastningsfaktorer. De metoder som arbetsgivaren valt ansågs vara ändamålsenliga och proportionerliga under rådande förhållanden.

Fallbeskrivningar:

Arbetsgivaren hade inte utrett orsakerna till belastningen eller vidtagit åtgärder för att minska belastningen

Arbetstagaren hade för första gången informerat sin närmaste chef om att hen upplevt belastning i arbetet i slutet av 2020, varefter arbetstagaren hade fört saken på tal i flera samtal med chefen. Arbetstagaren hade berättat att hen i sitt arbete åtminstone belastades av brådska, överdriven arbetsmängd, av att arbetsuppgifterna utfördes utan ordentlig utbildning samt att flera saker gjordes samtidigt. Arbetstagaren blev sjukledig för första gången våren 2021. När arbetstagaren återvände till arbetet förde hen åter sin belastning på tal flera gånger med sin chef. Arbetsgivaren har senast då blivit medveten om arbetstagarens belastning i arbetet och om att belastningen kan äventyra arbetstagarens hälsa. Då hade arbetsgivaren blivit skyldig att utreda orsakerna till belastningen och vidta åtgärder för att undvika risken för skadliga belastningsfaktorer. Orsakerna till belastningen hade dock inte utretts. Arbetstagaren blev på nytt sjukskriven på grund av belastning. Inspektören förpliktade arbetsgivaren att utreda orsakerna till belastningen. Efter utredningen ålades arbetsgivaren att vidta åtgärder riktade mot belastningsfaktorerna för att minska riskerna.

Arbetsgivaren beaktade inte i tillräcklig utsträckning arbetstagarens personliga förutsättningar

Arbetsgivaren hade fått kännedom om att arbetstagaren hade upplevt psykosocial belastning i sitt arbete. Belastningen hade behandlats i samarbete med arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården. Den olösta långvariga situationen och meningskiljaktigheterna i anslutning till den hade orsakat arbetstagaren en upplevelse av skadlig psykosocial belastning. Arbetsgivaren var också medveten om faktorer i anslutning till arbetstagarens hälsotillstånd som redan hade begränsat arbetstagarens möjligheter att fortsätta i bekanta arbetsuppgifter. Arbetsgivaren hade försökt hitta lämpligare arbetsuppgifter för arbetstagaren.

I tillsynen ansågs att arbetsgivaren med beaktande av organisationens storlek och arbetsgivarens faktiska möjligheter skulle ha kunnat vidta ytterligare åtgärder för att undvika och minska arbetstagarens belastning. Arbetsgivaren hade inte heller i tillräcklig utsträckning beaktat arbetstagarens personliga förutsättningar, såsom begränsningar i arbetstagarens hälsotillstånd, när arbetsgivaren vidtagit åtgärder för att undvika konstaterade belastningsfaktorer som äventyrade hälsan. Arbetsgivaren ålades att ännu noggrannare utreda orsakerna till belastningen och fortsätta åtgärderna för att undvika belastning som äventyrar arbetstagarens hälsa samt att beakta arbetstagarens personliga förutsättningar i sörjandet för arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet.

Arbetsgivaren ska beakta arbetstagarens personliga egenskaper i arbetet.

Otillräcklig introduktion orsakade belastning i distansarbetet

Arbetstagaren hade upplevt belastning i arbetet eftersom hen ansåg att introduktionen i arbetsuppgifterna hade varit helt otillräcklig. Arbetstagaren upplevde att befattningsbeskrivningen och ansvaret i anslutning till arbetet var oklara för hen. Diskussioner hade förts med chefen om att introduktionen var otillräcklig och arbetsbeskrivningen förtydligades, men inga tillräckliga åtgärder hade vidtagits. Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig berättade för inspektören att arbetstagarens allmänna introduktion i arbetet och arbetsuppgifterna hade varit ringa. Det hade också förekommit brister i introduktionen i de datasystem som behövdes i arbetet. Arbetstagaren arbetade på distans. För arbetsplatsen hade utarbetats en anvisning för distansarbete, enligt vilken man när man kom överens om distansarbete med arbetstagaren skulle gå igenom de hälsorisker och -risker som distansarbetet eventuellt medför samt de metoder med vilka olägenheterna kunde minskas. Arbetsgivaren hade dock inte följt sin utarbetade anvisning om distansarbete.

Inspektören ansåg att arbetstagaren inte fått tillräcklig introduktion i arbetsplatsen, arbetet, arbetsmetoderna och arbetsförhållandena och att arbetsgivaren inte hade gett arbetstagaren tillräcklig information om de skadliga psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen. Arbetstagaren hade inte heller fått undervisning och handledning i hur man går till väga på arbetsplatsen om man upplever skadlig belastning i arbetet.

4. Förundersökningsanmälningar till polisen

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

När arbetarskyddsmyndigheten överväger att göra en anmälan i ett trakasseriärende, bedömer den om trakasserierna 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 trakasserierna. Om arbetsgivaren själv har utfört trakasserierna, bedöms om trakasserierna har varit sådana att arbetsgivaren på basis av sin ställning borde ha förstått att förfarandet medför hälsorisker.

När arbetarskyddsmyndigheten 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 2022 gjorde arbetarskyddsmyndigheten åtta förundersökningsanmälningar om miss-

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

Strafflagen 47 kap. 1 §

tänka arbetarskyddsbrott. I fem fall var det fråga om trakasserier och i ett om belastning i arbetet. Dessutom gjordes två anmälningar som handlade om både trakasserier och belastning. I samband med förundersökningsanmälningarna om trakasserier gjordes i tre fall också en anmälan om diskriminering i arbetslivet.

5. Domar i arbetsbrott i anslutning till trakasserier och belastning i arbetet

Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsbrott enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Åklagaren ska ge arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att ge sitt utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. När ett ärende behandlas muntligen i domstol har arbetarskyddsmyndigheten närvaro- och yttranderätt.

Arbetarskyddsmyndigheten informerar om de viktigaste domarna i arbetsbrott. Meddelanden kan beställas via STT:s meddelandetjänst (sttinfo.fi). Meddelandena publiceras också på arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi.

År 2022 publicerades följande meddelanden om domar i arbetsbrott som gällde trakasserier (på finska):

- [Asiattomasta johtamistavasta ja muusta epäasiallisesta kohtelusta toimitusjohtajalle ja yhtiölle sakkoja](#)
18.1.2022 Södra Finland
- [Työnantaja tuomittiin työntekijän seksuaalisesta häirinnästä sakkoihin](#)
9.12.2022 Södra Finland

År 2022 publicerades följande meddelanden om domar i arbetsbrott som gällde belastning i arbetet (på finska):

- [Haitta- ja vaaratekijöiden arviointi puuttui työn kuormittavuuden osalta: toimitusjohtajalle ja yhtiölle sakkoja](#)
23.2.2022 Södra Finland
- [Vartijan työssä kuormittumiseen ei puututtu – sakkoja työnantajan edustajille](#)
28.4.2022 Södra Finland

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst