

Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Förord

Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling orsakar stort lidande för dem det drabbar. I rollen som arbetsgivare är du skyldig att ingripa för att komma till rätta med kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen, du ska dessutom på ett systematiskt sätt bedriva ett förebyggande arbete i syfte att förhindra att problemen uppstår.

Trakasserier och sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling. Den typen av situationer på arbetsplatsen utgör risk för ohälsa och omfattas av arbetsmiljölagen som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö.

Sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund omfattas dessutom av diskrimineringslagen som syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter.

Som arbetsgivare måste du uppfylla kraven i båda lagarna. Den här skriften har tagits fram för att tydliggöra skillnaderna, men också likheterna, mellan de båda regelsystemen, och för att du som arbetsgivare ska veta vilket ansvar du har utifrån båda regelverken.

Skriftens huvudfokus avser kränkningar och trakasserier som sker i verksamheten mellan arbetstagare eller kollegor. Det förebyggande arbetet, både i diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen omfattar alla nivåer i verksamheten. Diskrimineringslagen skiljer dock på diskriminerande trakasserier mellan kollegor och diskriminerande trakasserier från en person i arbetsledande ställning. Skillnaden häremellan beskrivs i kapitel 2.

Skriften är indelad i fyra kapitel – Kränkande särbehandling, Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier enligt diskrimineringslagen, Gemensamma utgångspunkter i arbetsmiljö- och diskrimineringslagen samt ett fjärde kapitel som innehåller en sammanfattning av de vanligaste frågorna på området.

Denna rapport är framtagen av Lina Cronebäck, arbetsrättsjurist i samarbete med Gunnar Sundqvist, utredare båda på Avdelningen för arbetsgivarpolitik.

Stockholm, mars 2019

Sophie Thörne, arbetsrättschef

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Innehåll

Kränkande särbehandling	5
Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier enligt diskrimineringslagen	9
Gemensamma utgångspunkter i arbetsmiljö- och diskrimineringslagen ..	14
Vanliga frågor och svar	20

Kränkande särbehandling

Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande av den eller dem som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som orättvisa eller obegripliga och kan medföra att de som drabbas ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det behöver inte utgöra ett upprepat beteende för att vara kränkande särbehandling, men kan, om så är fallet, utvecklas till mobbning. Att kränka innebär att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda, t.ex. inte bli hälsad på, att bli utfryst eller att bli kallad elaka saker framför andra. Arbetsmiljöverket definierar kränkande särbehandling (AFS 2015:4) som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Om det kränkande beteendet är av sexuell natur kan kränkningarna utgöra sexuella trakasserier (som också är en form av diskriminering), se mer om sexuella trakasserier under kapitel 2.

Om det kränkande beteendet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kan kränkningarna utgöra trakasserier (som också är en form av diskriminering). Se mer om diskriminerande trakasserier och diskrimineringsgrunderna i kapitel 2.

Det betyder att händelser eller beteenden kan utgöra både kränkande särbehandling och diskriminering.

Var hittar jag reglerna om kränkande särbehandling?

Arbetsgivaren ansvarar enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) AML för att vidta alla åtgärder som behövs i syfte att förhindra att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att god arbetsmiljö upprätthålls. Arbetsmiljölagen är en ramlag som tar upp de grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljöns utformning; vem som är ansvarig och hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Lagen kompletteras med föreskrifter som anger de närmare kraven som ska uppfyllas i arbetsmiljöhänseende. Arbetsgivarens ansvar för att arbeta förebyggande i syfte att förhindra förekomsten av kränkande särbehandling finns i AFS 2015:5 om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ur AFS 2015:4 framgår att:

- arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten
- arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling

- arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras
- arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare

Vad ska en drabbad medarbetare göra i en situation där denne känner sig utsatt för mobbning eller kränkande särbehandling?

Ur de rutiner som arbetsgivaren utifrån forskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö måste ta fram, se ovan, ska framgå vart den medarbetare som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling kan vända sig. Det kan vara till sin närmaste chef men det bör också finnas alternativ, t.ex. en utsedd person på HR-/personalavdelningen. Personen som är utsedd att ta emot anmälningar bör ha kompetens och möjlighet att ta emot informationen snabbt. Det går även att ta kontakt med fackliga företrädare eller skyddsombud.

Hur ska arbetsgivaren agera vid förekomst av kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) reglerar att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall i fortsättningen kan förebyggas.

Denna regel innebär att om det finns tecken på ohälsa eller att ett allvarligt tillbud inträffat som är kopplat till information om mobbning eller kränkande särbehandling så ska arbetsgivaren genomföra en utredning. I praktiken innebär det att undersöka, riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Ska alla signaler på att en kränkning skett utredas?

Det korta svaret är ja, om arbetsgivaren bedömer att det finns risk för ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Arbetsgivaren bör alltid tala med den som upplever sig utsatt, och därefter göra sig en bedömning av huruvida ärendet närmare behöver utredas. Arbetsgivaren behöver också försäkra sig om att det systematiska arbetet för att förebygga kränkningar är på plats och fungerar på arbetsplatsen, samt att reglerna kring kränkande särbehandling i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö efterlevs.

Hur ska en utredning avseende kränkande särbehandling eller mobbning se ut?

När det gäller utredningar finns ingen patentmetod som täcker alla former av sociala arbetsmiljöproblem. Arbetsmiljöverket har inga närmare instruktioner för hur arbetsgivaren ska gå till väga. En metod kan vara verksam i ett läge, men destruktiv i ett annat. En generell analysmodell med fem steg för att avgöra hur olika utredningar ska utföras vid *allvarligare* sociala arbetsmiljöproblem

rekommenderas av psykologen Stefan Blomberg på Arbets- och miljömedicin i Linköping:

1. Uppdraget: Klargör utredarens mandat och spelregler för utredningen.
2. Undersökningsnivå: Vilken eller vilka nivåer ska undersökas - individ, grupp, system, ett större sammanhang?
3. Verktyg: Vilket eller vilka verktyg/metoder behövs för uppdraget - intervjuer, enkäter, utredarens egen observation exempelvis vid arbetsplatsträffar, studier av dokument, med mera?
4. Analysmodell: Vilka modeller/perspektiv ska användas då resultaten tolkas – krav/kontroll, stress, arbetsupplevelse, organisationsstruktur, med mera?
5. Rapportering: Hur ska utredningen rapporteras - till vem, när, skriftligt eller muntligt? Finns det koppling mellan rapportering och något slags beslut?

I möjligaste mån bör en utredning genomföras på ett sådant vis att de inblandade parterna känner sig hörda och rättvist behandlade under utredningsprocessen.

En utredningsprocess bör klargöra följande delar:

1. Den utsattes perspektiv och upplevelser.
2. Den eller de anklagades perspektiv och upplevelser.
3. Vittnens perspektiv och upplevelser.
4. Oberoende bevis såsom brev, e-post, protokoll, inspelningar, bilder eller liknande.

Under utredningsprocessen bör sedan materialet från olika källor vägas samman och granskas källkritiskt.

Vem bör lämpligen genomföra en utredning om kränkande särbehandling eller mobbning?

Vid allvarigare sociala arbetsmiljöproblem är det lämpligt med en utomstående utredare, från exempelvis företagshälsovården. Den som är utsatt eller utpekad ska inte göra utredningen. Den förutsättning som alltid ska gälla är att den/de som genomför en utredning har tillräcklig kompetens, möjligheter att agera opartiskt och de berördas förtroende. Arbetsgivaren behöver själv göra bedömningen, utifrån ärendets art, om det finns egna resurser med tillräcklig kompetens eller om hjälp behöver upphandlas utifrån.

Vad ska arbetsgivaren göra med resultatet av utredningen?

Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter syftar till att förebygga ohälsa, dvs att få bukt med problematiken och försäkra sig om att det inte händer igen. Arbetsgivaren behöver, utifrån resultatet av utredningen, se över sina rutiner och riktlinjer och försäkra sig om att medarbetarna känner till att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen.

Om kränkningarna fortgår behöver arbetsgivaren göra vad som fordras för att få dem att upphöra. Arbetsgivaren kan behöva använda sig av det arbetsrättsliga

regelverket, inklusive de medel som står till buds genom kollektivavtalet, för att komma till rätta med ett kränkande beteende. Det kan handla om ett medvetandegörande samtal där arbetsgivaren tydliggör att ett sådant beteende inte accepteras på arbetsplatsen, en förflyttning av någon medarbetare för att bryta en gruppkonstellation eller en disciplinär åtgärd i form av skriftlig varning om de kränkningar som påvisas varit av en sådan allvarlig art att de kan anses utgöra fel eller försummelse i tjänsten. Vidare kan arbetsgivaren ta hjälp av företagshälsovården för trepartssamtal eller liknande.

Om kränkningarna upphört behöver arbetsgivaren skapa sig en bild av hur situationen kunnat uppstå och försäkra sig om att det förebyggande arbetet är på plats för att förhindra att något liknande händer igen. Givetvis kan arbetsrättsliga åtgärder behöva vidtas om kränkningarna varit av sådan art att de utgör ett brott mot anställningsavtalet.

Hur ska arbetsgivarens förebyggande arbete med kränkande särbehandling bedrivas?

Att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen ska tydligt framgå ur en policy. Policyn bör arbetas fram av arbetsgivaren i samverkan med skyddsombuden på central nivå i organisationen. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att policyn och rutinen är kända för chefer och medarbetare i verksamheten.

Ur policyn bör framgå hur rutinen ser ut för det fall kränkande särbehandling skulle förekomma på arbetsplatsen. Enligt Arbetsmiljöverket ska rutinen omfattas hur den som upplever sig utsatt ska gå tillväga, hur informationen kommer att tas om hand samt vad som händer härnäst. Det ska också framgå vilken hjälp som finns att få för den som är utsatt. Hjälp och stöd kan ges av någon med rätt kompetens från personalavdelningen, företagshälsovård, konsult eller motsvarande. Det är viktigt att det sker snabbt och professionellt.

Anledningen till att policyn bör skapas på en övergripande nivå är att den lättare kan följas upp i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Policy- och måldokument på alltför många ställen kan lätt röra till det. Att policyn och rutinen är kända i verksamheten bland medarbetarna kan lämpligen följas upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Är arbetsgivaren skyldig att anmäla sjukskrivningar på grund av kränkande särbehandling eller mobbning till Arbetsmiljöverket eller Försäkringskassan?

Om en utredning konstaterat kränkande särbehandling eller mobbning, och arbetstagaren mot bakgrund därav blivit sjuk ska arbetsgivaren göra en anmälan om arbetssjukdom till Försäkringskassan.

Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier enligt diskrimineringslagen

Vad är diskriminerande trakasserier?

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller annat uppträdande.

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan vara både verbala, icke-verbala och fysiska, till exempel sms eller bilder av sexuell natur, fysisk kontakt såsom tafsningar, gester av sexuell natur, ovälkomna komplimanger, närgångna blickar och sexuella anspelningar. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon specifik diskrimineringsgrund.

För att handlingarna ska betraktas som sexuella trakasserier ska de vara ovälkomna av den som blir utsatt för dem.

Vad är repressalier?

Repressalier enligt diskrimineringslagen innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att denne har påtalat eller anmält diskriminering.

Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat diskriminering. Det kan också vara handlingar som försämrar dennes villkor eller förhållanden på arbetsplatsen.

Var hittar jag reglerna om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier?

I diskrimineringslagens (2008:567) 2 kap finns bestämmelserna om diskriminering i arbetslivet. 2 kap 1 § innehåller diskrimineringsförbudet som gäller arbetsgivare. Arbetsgivaren är förbjuden att bland annat genom trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier diskriminera arbetstagare eller praktikanter, den som gör en förfrågan om eller söker arbete eller praktik, den som står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

I 2 kap 3 § regleras arbetsgivarens skyldighet att utreda trakasserier och sexuella trakasserier mellan arbetstagare på arbetsplatsen. I 2 kap 18 § finns förbudet mot repressalier.

I diskrimineringslagens 3 kap finns bestämmelser om aktiva åtgärder. Härur framgår att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Vad är skillnaden mellan diskriminerande trakasserier från en chef respektive från en kollega?

Själva trakasserierna kan givetvis se likadana ut och innebära samma kränkning för den som blir utsatt. Diskrimineringslagen innehåller dock ett direkt diskrimineringsförbud för arbetsgivaren. Förbudet innebär att om arbetsgivaren kan konstateras ha utsatt arbetstagaren för diskriminerande trakasserier eller repressalier kan denne behöva betala diskrimineringsersättning för trakasserierna. Om arbetsgivaren istället får kännedom om diskriminerande trakasserier mellan kollegor på arbetsplatsen, har denne istället en skadeståndssanktionerad utrednings-skyldighet. Det innebär att en arbetsgivare som underlåter att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och underlåter att vidta åtgärder för att få trakasserierna att upphöra kan behöva betala diskrimineringsersättning.

Vad ska en drabbad medarbetare göra i en situation där denne känner sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier?

Ur de rutiner som arbetsgivaren utifrån diskrimineringslagens 3 kapitel måste ta fram, se ovan, ska framgå vart den medarbetare som upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan vända sig. Det kan vara till sin närmaste chef men det bör också finnas alternativ, t.ex. en utsedd person på HR-/personalavdelningen. Den personen bör ha kompetens och möjlighet att ta emot informationen och agera skyndsamt.

Det går även att ta kontakt med fackliga företrädare eller skyddsombud.

Vad gäller enligt diskrimineringslagen när chefen, eller någon i arbetsledande ställning, utsätter en medarbetare för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier?

Arbetsgivaren omfattas av diskrimineringsförbuden i 2 kap 1 § diskrimineringslagen. Det innebär att om det kan konstateras att arbetsgivaren, eller en person i arbetsledande ställning, har trakasserat, sexuellt trakasserat eller utsatt en arbetstagare, någon som gör förfrågan om arbete, som söker eller fullgör praktik eller som står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad för repressalier, kan arbetsgivaren behöva betala diskrimineringsersättning för trakasserierna.

Hur ska arbetsgivaren agera vid kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier mellan kollegor?

Enligt diskrimineringslagens 2 kap 3 § ska arbetsgivaren, eller någon i arbetsledande ställning, när denne får kännedom om att trakasserier eller sexuella trakasserier påstås ha inträffat på arbetsplatsen, utan dröjsmål utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Arbetsgivaren har en utredningsplikt, sanktionerad med skadestånd, s.k. diskrimineringsersättning. Underlåter arbetsgivaren att utreda, trots kännedom om sexuella trakasserier eller trakasserier på arbetsplatsen, gör denne sig skyldig till diskriminering och kan åläggas ett skadeståndsansvar.

När kan arbetsgivaren anses ha fått kännedom?

Arbetsgivaren kan anses ha kännedom när någon i arbetsledande ställning fått information om att sexuella trakasserier eller trakasserier förekommer. Informationen kan ha nått arbetsgivaren på olika sätt, genom information från kollegor eller vittnen, att den som upplever sig utsatt informerar arbetsgivaren eller genom iakttagelser t.ex. på arbetsplatsen, personalfesten, konferensen eller via sociala medier.

Ska alla signaler om trakasserier eller sexuella trakasserier utredas?

Ja, arbetsgivaren måste utreda påstådda trakasserier eller sexuella trakasserier som kommit till arbetsgivarens kännedom. Utredningsansvaret beror dock på att den som påstås vara utsatt för trakasserierna bekräftar att den upplever sig utsatt för ett ovälkommet beteende. Bedömningen av vad som är trakasserier eller sexuella trakasserier är subjektiv, det är alltså den enskildes upplevelse som ska tillmätas betydelse. En passiv arbetsgivare kan åläggas att betala diskrimineringsersättning för sen eller utebliven utredning.

Hur ska en utredning angående trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen gå till?

För att ta reda på omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna bör arbetsgivaren i första hand prata med den som känner sig utsatt och den eller dem som pekats ut som trakasserande. Ibland kan det vara nödvändigt att prata med eventuella vittnen. Utredningens omfattning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det är viktigt att utredningen görs diskret och med hänsyn och respekt för de inblandade.

Arbetsgivaren bör bilda sig en egen uppfattning om vad som hänt och kan inte låta utredningen stanna vid att ord står mot ord. Arbetsgivaren behöver dock inte ta slutlig ställning till vem som talar sanning ifall arbetstagarna lämnar helt motsatta uppgifter och omständigheterna i övrigt är oklara.

Det är angeläget att arbetsgivaren informerar de närmast inblandade om utredningens gång och om vilka åtgärder som kommer att vidtas. Även om arbetsgivaren beslutar sig för att inte vidta någon åtgärd så behöver de inblandade informeras. Arbetsgivaren måste också vara uppmärksam på om det finns behov av stöd och hjälpinsatser till den som är utsatt. Det kan handla om att erbjuda stödsamtal eller annan hjälp.

Vem bör lämpligen genomföra en utredning om trakasserier eller sexuella trakasserier?

Lämpligen genomförs utredningen av någon på personal- eller HR-avdelningen. Sexuella trakasserier kan i vissa fall utgöra brott, då kan ärendet behöva lämnas över till polismyndigheten för utredning.

Vad ska arbetsgivaren göra med resultatet av utredningen?

Om arbetsgivaren har utrett omständigheterna och kommit fram till att det varit fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förhindra att trakasserierna fortsätter. Vilka åtgärder som kan krävas beror på situationen i det enskilda fallet, t.ex. omfattningen och arten av trakasserier, hur arbetsplatsen ser ut samt vilka som ingår i arbetsgruppen.

I första hand kan det vara fråga om att den som trakasserats får en tillsägelse eller en uppmaning att sluta med sitt beteende. Därefter kan det bli fråga om andra arbetsrättsliga åtgärder såsom varning, omplacering eller uppsägning.

Att en person påstår att denne känner sig utsatt för trakasserier kan, oavsett vilka åtgärder arbetsgivaren måste vidta i det enskilda fallet, vara en signal om att det finns problem på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska därför även inrikta sig på förebyggande insatser som t.ex. information och utbildning av medarbetare och chefer, översyn av riktlinjer och rutiner osv.

Hur ska arbetsgivaren agera för att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?

I diskrimineringslagen finns, som beskrivits ovan, både bestämmelser om arbetsgivares förebyggande arbete i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och bestämmelser om hur arbetsgivaren ska agera vid kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Det förebyggande arbetet regleras i kap 3 om aktiva åtgärder. Ur det framgår att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Att se till att riktlinjen och rutinerna fungerar som de ska ingår som en del i det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder genom undersökning, analys, uppföljning och åtgärder.

Samtliga medarbetare ska känna till och ha kunskap om hur man i organisationen arbetar för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Det är också viktigt att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur de ska agera vid kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetet med aktiva åtgärder dokumenteras och ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Hur ska man utforma riktlinjer för att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?

Riktlinjerna och rutinerna bör utarbetas av arbetsgivaren i samverkan med skyddsombud på central nivå inom organisationen. Det är även viktigt att de går att tillämpa lokalt.

Ur riktlinjerna ska tydligt framgå att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen. Riktlinjerna ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.

Riktlinjerna ska vara kända av samtliga medarbetare och chefer i verksamheten. Lämpligtvis ingår i uppföljningen av arbetet med de aktiva åtgärderna att försäkra sig om att rutinen och riktlinjerna är kända bland chefer och medarbetare samt att de uppdateras vid identifierade brister.

Hur ska rutinen se ut?

Det ska framgå ur rutinerna hur arbetsgivaren ska agera vid kännedom om att någon anser sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra och hur den som upplever sig utsatt snabbt kan få hjälp.

Det ska tydligt framgå till vem den som upplever sig utsatt kan vända sig, det vill säga vem hos personalen som ska ta emot informationen. Det ska vidare framgå vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

Processen för omhändertagandet bör således vara kvalitetssäkrad och se likartad ut. Viktigt är också att utredningsarbetet sker med värdighet för båda parter vid risk att den som pekats ut annars känner sig kränkt eller utsatt.

Rutinen ska vara skriftlig.

Gemensamma utgångspunkter i arbetsmiljö- och diskrimineringslagen

Hur omfattande är problemet med kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier inom kommuner och regioner?

En uppskattning av omfattningen av förekomsten av kränkande särbehandling, trakasserier samt sexuella trakasserier kan utläsas ur SKL:s rapport *Arbetsmiljön i kommuner och regioner* från 2019. Rapporten berör även mobbning samt hot och våld och baseras på statistik från Arbetsmiljöundersökningen som Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför vartannat år på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Rapporten visar att förekomsten av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier i kommuner och regioner motsvarar arbetsmarknaden i övrigt. Se länk: <https://webbutik.skl.se/sv/artiklar/arbetsmiljon-i-kommuner-och-regioner.html>

Varför regleras kränkande särbehandling och trakasserier och sexuella trakasserier i olika lagar?

Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter

I arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att uppnå god arbetsmiljö.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) finns bestämmelser om arbetsgivarens förebyggande arbete mot kränkande särbehandling. Arbetsgivaren har ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs. Det är viktigt att arbetsgivaren tydliggör att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket kan med stöd av arbetsmiljölagstiftningen ställa krav på organisationer som inte arbetar förebyggande med kränkande särbehandling.

Däremot berör inte arbetsmiljölagstiftningen frågor som handlar om att ta ställning till vem som bär skuld för kränkande särbehandling eller frågor som rör kompensation till enskild.

Mer information om finns på Arbetsmiljöverkets webbplats:

https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/?hl=kränkande_särbehandling

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Det finns fem former av diskriminering. Dessa är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och bristande tillgänglighet. Mer information om de olika diskrimineringsformerna finns på DO:s webbplats: <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera den som är arbetstagare, är inhyrd eller inlånad hos arbetsgivaren, den som söker ett arbete, den som gör förfrågan om arbete och den som söker eller utför praktik hos arbetsgivaren.

Diskrimineringsförbudet omfattar alla situationer med koppling till arbetet som kan uppstå mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Det kan alltså till exempel handla om frågor om rekrytering (till exempel vem som ska tas ut till anställningsintervju och vem som ska erbjudas tjänsten), frågor om lön, arbetstider och andra anställningsvillkor, frågor om utbildning och kompetensutveckling på arbetet, vem som ska bli befördrad och så vidare. En rättslig prövning av diskrimineringsförbuden omfattar situationer och händelser som redan uppstått på arbetsplatsen. Har arbetsgivaren överträtt något av diskrimineringsförbuden kan arbetsgivaren behöva betala skadestånd i form av diskrimineringsersättning till arbetstagaren. Sådana ärenden kan prövas rättsligt i domstol.

Aktiva åtgärder i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller också ett kapitel som syftar till att förebygga och förhindra diskriminering och främja likabehandling. Arbetsgivare ska alltså arbeta både förebyggande och främjande med aktiva åtgärder, för att motverka alla former av diskriminering och arbeta inkluderande. Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas systematiskt genom fyra steg, att undersöka, analysera, vidta åtgärder och följa upp. Arbetet ska ske fortlöpande och dokumenteras skriftligt. Det arbete med aktiva åtgärder arbetsgivaren behöver utföra inkluderar att ha rutiner och riktlinjer i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Mer information om hur arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder finns på DO:s webbplats: <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>

Hur går man som arbetsgivare vidare om en utredning har konstaterat trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling?

När det gäller åtgärder efter en utredning finns ingen ”patentmetod” som täcker alla former av sociala arbetsmiljöproblem. Här gäller det att göra en avvägning

av omständigheter och allvarlighetsgrad. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren dock vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Detta betyder att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att få stopp på trakasserierna. Vilka åtgärder som skäligen kan krävas är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, till exempel trakasseriernas art och omfattning, arbetsplatsens storlek och utformning och arbetsstyrkans sammansättning. Tänkbara åtgärder:

- Beroende på vad det är som inträffat kan det vara svårt för den som anmäler någon för exempelvis kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och den som anmäls att fortsätta arbeta på samma arbetsplats under tiden en utredning genomförs och innan arbetsgivaren har beslutat sig för vilka åtgärder som kommer att vidtas.
- Göra den person som kränker eller trakasserar medveten om att beteendet är att uppfatta som kränkande särbehandling, trakasserier/sexuella trakasserier och att beteendet genast ska upphöra. Samtalet ska dokumenteras och den berörde ska få en kopia på minnesanteckningarna. Det kan vara ett bra första steg och i många fall vara tillräckligt. Upprepa vid behov.
- Medarbetaren ska även göras medveten om att en upprepning kan medföra arbetsrättsliga åtgärder som uppsägning eller att de riskerar disciplinär åtgärd i form av varning. Detta ska dokumenteras och den berörde ska få en kopia på minnesanteckningarna.
- Facklig organisation ska informeras inför eventuell åtgärd mot en medarbetare. Dessutom ska sedvanliga överläggningar eller förhandlingar genomföras. Om den utpekade medarbetaren vill ha stödperson/ombud med vid till exempel en överläggning med arbetsgivaren ska det tillåtas.
- Återkommande följa upp med den utpekade och den utsatte, såväl som med andra berörda av händelsen – arbetsgivaren bör hålla de inblandade informerade om vilka åtgärder som kommer att vidtas och om de ställningstaganden som arbetsgivaren gör. I detta ingår också att lämna besked till de inblandade om arbetsgivaren inte avser att vidta några ytterligare åtgärder.
- Insatser genom beteendevetare från företagshälsovården. Både för den utsatte och för den/de som utpekats. Den utsatte kan behöva täta samtal med närmaste chef om det som har hänt, vid behov stöd av exempelvis företagshälsovården eller att starta en arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Avsked eller uppsägning av personliga skäl av en anställd är åtgärder som är aktuella när det varit ett grovt/allvarligt händelseförlopp, eller om händelser upprepats trots tillrättavisning, varning och andra insatser. Tänk på att ta hänsyn till arbetsrättslig lagstiftning vid dessa åtgärder.
- Är det fråga om allvarlig händelse och påstått brottslig handling behöver arbetsgivaren i de flesta fall vidta åtgärder mot den som utpekats som förövare, som till exempel avstängning från arbetet under utredningsfasen. I arbetsgivarens skyldigheter ingår också att följa

utvecklingen och medverka i det utredningsarbete som kan följa efter en eventuell polisanmälan.

- Det är viktigt att hålla i minnet att en grundläggande rättssäkerhetsprincip är att frågor om brott har begåtts eller ej avgörs i domstol och att arbetsgivaren därför måste vara försiktig med vad som kommuniceras om en händelse och om skuldfrågan.

Finns det några lämpliga diskussionspunkter att använda för att följa upp arbetet med att förebygga och hantera mobbning, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier?

Det är viktigt att chefer och arbetsledare fångar upp tidiga signaler på dessa typer av beteenden så att de inte eskalerar. Arbetsgivaren ska se till att det finns särskilda rutiner för hur denna typ av beteenden ska hanteras. Detta beteende kan ske i ett fysiskt möte, via ombud, telefon, e-post, sms eller genom sociala medier. Arbetsgivaren är också skyldig att se till att arbetstagarna känner till dessa rutiner. En lämplig tidpunkt att följa upp arbetet med att förebygga och hantera kränkande särbehandling är i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller i samband med arbetsgivarens fortlöpande arbete med aktiva åtgärder. Enligt diskrimineringslagen ska arbetet med aktiva åtgärder genomföras i fyra steg där det fjärde steget är uppföljning.

Frågor som kan vara lämpliga att ställa sig för att följa upp förekomst av kränkande särbehandling och trakasserier och sexuella trakasserier:

- Finns det kunskap hos chefer och medarbetare om vad kränkande särbehandling och diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier) innebär?
- Är det tydligt att det inte är accepterat?
- Har man koll på vad som kan orsaka mobbning, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier? Enligt diskrimineringslagen innebär arbetet med aktiva åtgärder i fyra steg bland annat att arbetsgivaren ska undersöka om det finns risker för diskriminering (där trakasserier och sexuella trakasserier är två former av diskriminering) i verksamheten och därefter analysera orsakerna till de risker som eventuellt upptäckts.
- Gör man någonting åt det? Enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren genomföra åtgärder för att komma till rätta med upptäckta risker för diskriminering och sedan följa upp arbetet.
- Har alla information om vem eller vilka man ska tala med gällande mobbning, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
- Vet de man ska tala med vad de ska göra och hur informationen tas om hand?
- Står det är klart var den utsatte kan få hjälp så snabbt som möjligt?

- Sker det ensamarbete med brukare, till exempel patienter eller elever, där det tidigare skett incidenter?
- Finns ett fungerande incidentrapporteringssystem där arbetsgivaren uppmanar att man rapporterar hot, våld, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
- Genomförs utredning och åtgärder efter rapporterade incidenter? Observera att arbetsgivaren, när denne får veta att trakasserier eller sexuella trakasserier påstås ha inträffat på arbetsplatsen, har en skyldighet att agera – arbetsgivaren ska göra en utredning av omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.
- Finns det en dialog på arbetsplatsen där arbetsgivaren uppmanar och ger stöd till medarbetare att polisanmäla allvarliga former av trakasserier, sexuella trakasserier samt hot och våld?

Finns det några särskilda varningssignaler som är viktiga att uppmärksamma?

Här är några vanliga signaler på att allt inte står rätt till:

- Förutom förekommande sexuella anspelningar kan det vara ovälkommen beröring, komplimanger eller inbjudningar.
- Beteenden som nedvärderar, förlöjligar eller skrämmer medarbetare och som har samband med exempelvis någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).
- Bristfälliga arbetsinsatser – konflikter upptar mycket energi och tid och i förlängningen blir arbetet lidande.
- Ironiska anmärkningar – ironiska kommentarer kan ge dig information om medarbetarnas syn på någon kollega.
- Fientlighet och tystnad – i diskussioner kan du se om informella ledare, med sina lojala, är fientliga mot någon individ. Detta kan ske genom påhopp, elaka kommentarer eller genom gruppens tystnad.
- Uteslutning – är det någon som står utanför den sociala gemenskapen? När medarbetare ska samarbeta – är alla delaktiga eller är det någon som alltid får de tråkigaste uppgifterna?
- Kroppsspråk – var uppmärksam på kroppsspråk. Detta avslöjar mycket om vilken inställning vi har till varandra. Vänder man konsekvent ryggen åt någon och ignorerar någons inlägg?
- Alkoholkultur – finns det medarbetare på arbetsplatsen som har ett osunt förhållande till alkohol eller droger?
- Sjukfrånvaro – utsatthet kan medföra sjukskrivning.

Det är viktigt att tänka på att en arbetsgivare som uppmärksammar någon av varningssignalerna kan vara skyldig att göra en utredning enligt diskrimineringslagen.

Ska arbetsgivaren göra en polisanmälan?

Brott som har koppling till arbetsplatsen kan polisanmälas. Sexuellt ofredande och försök till våldtäkt är två exempel på brott. Vissa beteenden av sexuell natur, till exempel de nyss nämnda, kan vara både sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen och brott enligt brottsbalken.

Det kan bli aktuellt för arbetsgivaren att polisanmäla. Som utgångspunkt är det den som är utsatt för brottet (målsäganden) som polisanmäler. Om istället arbetsgivaren polisanmäler bör det ske i samråd med den medarbetare som utsatts för brottet och att denne är beredd att medverka i polisens förundersökning.

Den utsatta medarbetaren bör alltid tillfrågas inför arbetsgivarens polisanmälan.

Arbetsgivaren har inte någon laglig skyldighet att göra en egen polisanmälan i dessa fall.

Om en polisanmälan görs ingår det i arbetsgivarens skyldighet enligt diskrimineringslagen att följa utvecklingen och medverka i polisens utredningsarbete.

Vad är viktigast för arbetsgivaren att tänka på?

Vid anmälan om sexuella trakasserier eller trakasserier bör arbetsgivaren agera enligt en förutbestämd plan och inte vänta med att göra utredningen. Om de sexuella trakasserier eller trakasserier utifrån anmälan framstår som mycket allvarliga kan det vara bra att anlita en extern utredare med erforderlig kompetens.

Vanliga frågor och svar

Räcker det med en policy, eller riktlinjer, för båda regelverken?

Ja, om arbetsgivaren formulerar en policy eller riktlinjer som lever upp till båda lagarnas krav räcker det med en policy/riktlinjer. Det förutsätter att arbetet med policyn/riktlinjerna följs upp både utifrån både det systematiska arbetsmiljöarbetet och inom ramen för det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder.

På vilken organisatorisk nivå bör en policy eller riktlinjer formuleras för att motverka mobbning, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier?

Det är viktigt att inte skapa policy, rutiner eller måldokument på alltför många ställen. Därför är det en fördel att skapa en policy eller riktlinjer på en övergripande nivå i organisationen. Dessa kan då lättare följas upp i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Ett generellt råd är att antalet policy, rutiner och måldokument i arbetsmiljöarbetet inte bör vara för många. Alltför många av dessa styrdokument leder till att fokus förloras i det förebyggande arbetet.

Policy, riktlinjer och rutiner ska vara kända av chefer och medarbetare i verksamheten. Skyddsombud och arbetstagarare ska ha möjlighet att vara delaktiga när dessa dokument tas fram. Om dessa dokument tas fram centralt i en stor organisation kan en bearbetning behövas på förvaltnings- eller arbetsplatsnivå. Arbetsgivaren har primär förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL inför beslut om ny, eller ändrad policy.

Finns det skillnader i hur utredningen ska gå till avseende kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier?

Utredningen som sådan är tämligen likartad, arbetsgivaren ska göra sig en bild av vad som hänt genom att prata med båda parter – både den som upplever sig utsatt och den som utfört kränkningar eller trakasserier, samt vittnen. Därutöver kan arbetsgivaren behöva se på eventuell e-post, bilder osv för att efteråt kunna bilda sig en egen uppfattning om vad som hänt.

Det finns dock betydande skillnader. När det gäller en utredning avseende kränkande särbehandling är arbetsgivarens fokus endast att förebygga att det händer igen. Det handlar således inte om att ta ställning i skuldfrågan.

Efter en utredning avseende trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bilda sig en egen uppfattning kring vad som

skett. Arbetsgivaren kan alltså avseende sexuella trakasserier inte låta utredningen stanna vid att ord står mot ord. I utredningsskyldigheten ligger dock inte att ta slutlig ställning i en situation vem av parterna som talar sanning i de fall arbetstagarna lämnat helt oförenliga uppgifter och när förhållandena även i övrigt är oklara. Här bör de inblandade kunna hänvisas till de utredningsmöjligheter som kan erbjudas genom rättssystemet och samhällets försorg.

Det är angeläget att arbetsgivaren lyssnar på berättelsen och till hur den som utsatts själv ser på sin situation. Med ledning av det som framkommer och med beaktande av de önskemål den utsatte kan ha om ärendets fortsatta hantering bör arbetsgivaren överväga vilka åtgärder som kan bli aktuella. Arbetsgivarens agerande måste ske utifrån den diskretion som situationen kräver, inte minst av omsorg om den arbetstagar som påtalat trakasserier. Det är angeläget att arbetsgivaren fortlöpande håller de aktuella arbetstagarna informerade om vilka åtgärder arbetsgivaren har för avsikt att vidta samt om dennes ställningstaganden.

Det är också viktigt att lämna besked för det fall arbetsgivaren inte ämnar vidta några ytterligare åtgärder.

Vad gäller om arbetsgivaren inte håller med om att arbetstagar varit utsatt för kränkande särbehandling?

Det är viktigt att utgå ifrån definitionen av kränkande särbehandling för att bedöma i vilken utsträckning en kränkning riskerar att leda till ohälsa eller till att någon ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan vara stor skillnad på vad en person upplever som kränkande och vad som enligt gängse definition är kränkande. Att en arbetsgivare har ett medvetandegörande samtal, kan givetvis, oavsett sakligheten i det, uppfattas som kränkande av arbetstagar. Andra händelser som har sakliga grunder men som uppfattas som kränkande kan givetvis vara att inte få sina önskemål tillgodosedda avseende semester, lönepåslag osv.

Det som skulle kunna utgöra kränkande särbehandling är t.ex. nedsättande, anstötliga eller förlöjligande kommentarer, systematisk utfrysning, spridning av rykten kring en person, hot om våld eller andra kränkningar.

Varje enskilt ärende måste således bedömas utifrån ärendets specifika förutsättningar.

En anmälan om kränkande särbehandling utgör i de flesta fall en viktig signal på att något inte står rätt till i arbetsmiljön. Arbetsgivaren behöver således utreda påstådd kränkning, och beroende på utredningsresultatet, vidta åtgärder eller arbeta vidare med det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vad gäller om arbetsgivaren inte håller med om att arbetstagaren utsatts för trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen?

Bedömningen av trakasserier eller sexuella trakasserier utgår från den enskildes upplevelse av handlandet, inte utifrån antaganden utifrån en allmän uppfattning kring vilka beteenden som typiskt sett kan anses diskriminera. Handlingen ska vara oönskad och den som trakasserar måste ha insikt om att dennes beteende upplevs som kränkande. Den trakasserade måste göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. I vissa fall kan dock omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare måste stå klar för den som trakasserar. I de fallen behövs inga särskilda påpekanden ifrån den som känner sig trakasserad.

Endast i de fall det är uppenbart att det inte förekommit några trakasserier eller sexuella trakasserier är arbetsgivaren befriad från att utreda saken.

Om arbetsgivaren får kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier från annan än den som är direkt berörd, behöver uppgifterna då bekräftas?

Ja, först när individen bekräftar att denne anser sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier har arbetsgivaren ett skadeståndssanktionerat utredningsansvar enligt diskrimineringslagen.

Vad gör man om den som anmäler trakasserier eller sexuella trakasserier önskar vara anonym?

Anonymitet av anmälaren fråntar inte arbetsgivaren dennes utredningsansvar. Det kan däremot vara svårt att få klarhet i vad som inträffat. Den som påstås ha utfört trakasserier behöver också få bemöta de anklagelser som läggs denne till last, vilket blir svårt vid anonyma anmälningar.

Arbetsgivaren bör initiera en utredning men kan behöva fokusera på det förebyggande arbetet enligt diskrimineringslagens 3 kap om aktiva åtgärder, samt utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Måste anmälaren ge sitt samtycke till utredning om trakasserier eller sexuella trakasserier?

Utredningsansvaret inträder vid arbetsgivarens kännedom om trakasserier/sexuella trakasserier oavsett anmälares samtycke till utredning. Av praktiska skäl kan det dock vara svårt att bedriva en utredning enligt diskrimineringslagen när den utsatte inte medverkar. Arbetsgivaren bör beakta arbetstagarens önskemål om hur situationen ska hanteras så långt som möjligt. Vidare måste arbetsgivaren arbeta i enlighet med det förebyggande arbetet.

Arbetsgivaren behöver försäkra sig om att man arbetar i enlighet med det arbetsmiljörättsliga regelverket samt att man arbetar förebyggande med aktiva

åtgärder för att förebygga och förhindra förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Kan man tvinga den som anmält att delta i en utredning angående trakasserier eller sexuella trakasserier?

Arbetsgivaren kan inte tvinga den som anser sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier att delta i en utredning enligt diskrimineringslagen. För det fall den utsatte inte önskar medverka i en utredning bör arbetsgivaren klargöra att det blir svårt att ta ställning till om trakasserier/sexuella trakasserier ägt rum. En arbetstagare kan dock utifrån det arbetsmiljörättsliga regelverket förväntas delta i arbetsmiljöarbetet som rör den egna arbetsplatsen.

Måste arbetsgivaren utreda trakasserier/sexuella trakasserier som hände för länge sedan?

Ja, vår rekommendation är att arbetsgivaren ska initiera en utredning. Det kan givetvis vara besvärligt att utreda en situation då berörda inte finns kvar på arbetsplatsen. Syftet med lagstiftningen är dock att arbetsgivaren ska tillse att det inte upprepas.

Vad har arbetsgivaren för ansvar om trakasserier eller sexuella trakasserier skett mellan arbetstagare på fritiden?

Trakasserier eller sexuella trakasserier som skett mellan kollegor på fritiden, utan koppling till arbetet, kan vara svårt för arbetsgivaren att utreda. Huruvida utredningsskyldigheten inträder beror på effekterna för arbetet – troligen finns en risk för att trakasserier eller de sexuella trakasserier även sker på arbetstid eller påverkar arbetsförhållandena. Arbetsgivaren kan inte undgå ansvar genom att låta bli att fråga.

Om kollegor utsätter varandra för brott på fritiden kan detta dessutom få arbetsrättslig betydelse i det fall det är ämnat att störa relationerna på arbetet.

Vad är arbetsgivarens ansvar om trakasserier eller de sexuella trakasserier är så grova att de även kan anses utgöra brott?

Trakasserier eller sexuella trakasserier kan givetvis vara så grova och allvarliga att de utgör brottslig gärning. Brottsutredning görs i polisens försorg. Arbetsgivaren bör dock i den mån det är möjligt, mot bakgrund av de korta preskriptionsfristerna i arbetsrätten, göra en egen utredning som ligger till grund för eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

Vem ska göra utredningen om kränkande särbehandling eller trakasserier/sexuella trakasserier?

Vare sig arbetsmiljölagstiftningen eller diskrimineringslagen pekar ut vilken part som ska utföra utredningen. I AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö rekommenderas arbetsgivaren ta hjälp av extern resurs om kompetens saknas inom organisationen. Det kan givetvis vara lämpligt med en extern resurs om ärendet är komplicerat och känsligt eller svårt att hantera internt.

Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren ska utreda vid kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det står givetvis arbetsgivaren fritt att kontakta extern part för det fall man saknar egna resurser eller kompetens att själva utföra utredningen.

Är utredningsrapporten allmän handling?

Om en utredning om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling begärs ut som allmän handling behöver arbetsgivaren göra en sedvanlig sekretessprövning. Utredningar av det här slaget är ingenting som generellt undantas offentlighetsprincipen.

Är en utredningsrapporten gjord av extern part en offentlig handling?

Om en utredning lämnas över från exempelvis en extern företagshälsovård till en kommun- eller regionverksamhet gäller offentlighetsprincipen och utredningen räknas som en inkommen handling. Om någon därefter begär ut denna handling ska arbetsgivaren genomföra en sedvanlig sekretessprövning. Sekretess gäller exempelvis i personalsocial verksamhet för uppgift om enskilda personliga förhållanden om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den anställde eller någon närstående till denne lider men, 39 kap offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Huvudregeln är att den färdiga utredningen är en allmän handling som också är offentlig. Det går inte att på förhand avgöra i vilken mån en utredning, eller delar av den, omfattas av sekretess, utan detta måste prövas i varje enskilt fall.

Kan den som blivit utsatt för kränkande särbehandling få skadestånd av arbetsgivaren?

Nej, arbetsgivarens skyldighet att utreda händelser hänförliga till kränkande särbehandling regleras i AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och det förebyggande arbetet regleras i AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Enskilda arbetstagare kan inte grunda skadeståndsanspråk mot bakgrund av arbetsmiljölagen eller arbetsmiljöverkets föreskrifter som utgör offentlig-rättslig lagstiftning. Istället är det staten, genom Arbetsmiljöverket, som vid brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan förelägga arbetsgivaren vid förbud eller föreläggande vid vite att vidta de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön.

Ska arbetsgivaren tvisteförhandla med arbetstagarorganisationen om en av deras medlemmar anser sig utsatt för kränkande särbehandling?

Nej, det finns ingen rättslig grund för arbetstagarorganisationen att tvisteförhandla om kränkande särbehandling för enskild medlem. Om organisationen tycker att arbetsgivaren brister i sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter bör skyddsombuden göra en framställan om saken till arbetsgivaren.

Kan den som blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kräva diskrimineringsersättning?

1. Om det kan konstateras att det är arbetsgivaren, eller en person i arbetsledande ställning, som har trakasserat eller sexuellt trakasserat en arbetstagarare, någon som gör förfrågan om arbete, någon som söker eller fullgör praktik eller som står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad kan arbetsgivaren behöva betala diskrimineringsersättning för trakasserierna.
2. Om arbetsgivaren vid kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier underlåter att genomföra en utredning kan arbetsgivaren behöva betala skadestånd i form av diskrimineringsersättning till arbetstagararen.

Ska arbetsgivaren tvisteförhandla med arbetstagarorganisationen om krav på diskrimineringsersättning om en av deras medlemmar anser sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier?

Ja, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier regleras i diskrimineringslagen. Mål om tillämpningen av dessa bestämmelser ska handläggas enligt lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister och kan således göras till föremål för rättsvisteförhandlingar enligt det kommunala huvudavtalet, KHA.

Vad är repressalier i diskrimineringslagens mening?

Enkelt uttryckt avser repressalier hämndåtgärder från arbetsgivarens sida. Det kan handla om att arbetstagararen blir fråntagen kvalificerade arbetsuppgifter eller förlorar sin anställning mot bakgrund av att denne deltagit i utredning enligt diskrimineringslagen eller att fogat sig eller avvisat trakasserier.

2 kap 18 § DL

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Om arbetstagaren anmäler att han/hon utsatts för kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier av brukare, vad gäller då?

Det förekommer att arbetstagaren utsätts för trakasserier från anhörig, brukare eller patienter. Den typen av kränkningar behöver arbetsgivaren arbeta med utifrån det arbetsmiljörättsliga regelverket. Ingen arbetstagare ska behöva acceptera att utsättas för kränkningar eller trakasserier under sin arbetstid eller på sin arbetsplats. Arbetsgivaren behöver arbeta med att förebygga ohälsa och olyckor, detta innefattar även kränkningar från tredje man. Exakt hur man som arbetsgivare behöver agera blir beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, men det kan handla om att undvika ensamarbete eller vidta andra åtgärder för att undvika att arbetstagare utsätts för hotfulla situationer eller kränkningar på arbetet.

Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling

Sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling orsakar lidande för de som drabbas. I rollen som arbetsgivare är du skyldig att ingripa för att komma till rätta med kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen. Du ska dessutom på ett systematiskt sätt bedriva ett förebyggande arbete i syfte att förhindra att problemen uppstår.

Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö. Sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med en diskrimineringsgrund omfattas dessutom av diskrimineringslagen som syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Som arbetsgivare ska du uppfylla kraven i båda dessa lagar.

Den här skriften har tagits fram för att tydliggöra skillnader och likheter mellan de båda regelsystemen och för att du som arbetsgivare ska veta vilket ansvar du har utifrån båda regelverken. Skriftens huvudfokus avser kränkningar och trakasserier som sker i verksamheten mellan arbetstagare eller kollegor.

Upplysningar om innehållet
Lina Cronebäck, lina.croneback@skl.se
Gunnar Sundqvist, gunnar.sundqvist@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2019
ISBN: 978-91-7585-719-0
Text: Lina Cronebäck och Gunnar Sundqvist, SKL
Produktion: SKL