



I SPÅREN AV #METOO



FÖRDJUPNING

TILL HANDBOK MOT

SEXUELLA TRAKASSERIER

I ARBETSLIVET



FÖRFATTARE:

Bo Ericson LO-TCO Rättsskydd AB, i samarbete med Lise Donovan, TCO, och en TCO-arbetsgrupp med förbundsrepresentanter



FÖR FACKLIGT
FÖRTROENDE-
VALDA

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	7
ORDFÖRKLARINGAR	8
FÖRKORTNINGAR	9
BAKGRUND	10
1. INLEDNING	10
2. ALLMÄNT OM DEN FACKLIGA ORGANISATIONENS ROLL OCH DEN FÖRTROENDEVALDAS UPPGIFTER	12
Inledning.....	12
Arbetsmiljölagstiftningen.....	12
FML och andra förtroendevalda än skyddsombud	15
Diskrimineringslagen.....	16
3. VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER OCH REPRESSALIER? ..	18
Arbetsmiljölagstiftningen.....	18
Diskrimineringslagen.....	18
Repressalieförbudet i diskrimineringslagen	20
4. ALLMÄNT OM ATT MOTVERKA SEXUELLA TRAKASSERIER – ETT FÖREBYGGANDE ARBETE	20
5. SAMORDNING AV REGELSYSTEMEN I AML OCH DL	22
En sammanställning över AML:s och DL:s krav på arbetsgivaren att motverka sexuella trakasserier	23
DET FÖREBYGGANDE ARBETET	26
6. FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER OCH DET INTERNA REGELVERKET HOS ARBETSGIVAREN	26
Inledning.....	26
Krav på generella åtgärder som är obligatoriska	26
Policy och mål	27
Organisation och kunskaper	28
Samverkan	30
- Information i samverkan	32
- Tystnadsplikt i samverkan	32
- Rutiner för samverkan	33
Undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder, uppföljning och dokumentation	34
- Inledning	34
- När ska undersökning ske och hur ofta?	35
- Hur ska en särskild undersökning göras?	36
- Vilka ska medverka i undersökningen?	36

- Risker upptäcks och åtgärder vidtas	36	- Bedömning om vilka åtgärder som behöver vidtas	57
- Uppföljning av det förebyggande arbetet	37	Begränsningar i utrednings- och åtgärdsplikten	
- Uppföljningsarbetet ska göras oberoende av antalet anställda	37	beroende på vem som trakasserar	58
- Uppföljningsarbetet och kravet på dokumentation	37	- Diskrimineringslagen	59
- Uppföljning av samverkansarbetet	38	- Arbetsmiljölagen	59
De personalkategorier som omfattas av arbetet med		9. DEN FACKLIGA ORGANISATIONENS OCH DE	
förebyggande åtgärder	38	FÖRTROENDEVALDAS ROLL NÄR SEXUELLA	
- Inledning	38	TRAKASSERIER HAR UPPMÄRKSAMMATS	60
- Inhyrd och inlånad arbetskraft	38	Inledning.	60
- Praktikanter m.m.	39	Samverkan och rätt till information	60
- Samordningsansvaret	40	Den fackliga organisationen har fått information	
- Uppdragstagare	40	innan arbetsgivaren	63
- Arbetsökande	41	- Den förtroendevaldas uppgifter i övrigt.	64
7. DEN FÖRTROENDEVALDAS ROLL		10. OM ARBETSGIVAREN INTE FÖLJER LAGEN (DL OCH AML)	66
I DET FÖREBYGGANDE ARBETET	42	Inledning.	66
Inledning.	42	Om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsplikt	67
Vem av de förtroendevalda ska samverka med arbetsgivaren?	42	Scenario 1 – tillämpning av DL.	67
Skyddsombudets uppgifter	43	Scenario 2 – tillämpning av både DL och AML	68
Skyddsombudets och annan förtroendevalds verktyg		- Är skyddsombudets rätt att stoppa arbetet tillämpligt?	69
om arbetsgivaren inte gör det som krävs	44	Om arbetsgivaren gör sig skyldig till sexuella trakasserier	
- Rätten till information enligt AML och DL	44	eller bryter mot represalieförbudet	70
- En 6:6a-anmälan	45	Särskilt om anställningsskyddet	70
- Nämnden mot diskriminering.	47	Rättsfall från Arbetsdomstolen om arbetsgivares	
- Förhandlingsbegäran enligt 10 § MBL.	47	brott mot DL.	73
- Om arbetsgivaren inte samverkar med skyddsombudet		11. ÅTGÄRDER TILL STÖD FÖR DEN ARBETSTAGARE	
eller annan förtroendevald	47	SOM ANSER SIG VARA SEXUELLT TRAKASSERAD	75
- Rätten till skadestånd.	48	12. ÅTGÄRDER MOT DEN ARBETSTAGARE SOM	
OM SEXUELLA TRAKASSERIER INTRÄFFAR	50	PÅSTÅS HA TRAKASSERAT	76
8. NÄR SEXUELLA TRAKASSERIER HAR UPPMÄRKSAMMATS. 50		Vad kan arbetsrättsligt drabba den arbetstagare som utpekas	
Inledning.	50	som trakasserande?	76
När inträder utredningsskyldigheten?	50	Rättsfall från Arbetsdomstolen om åtgärder mot	
Rutiner med avseende på utrednings- och åtgärdsplikten	51	den trakasserande	78
- Om arbetsgivaren saknar rutiner och därmed		13. SEXUELLA TRAKASSERIER SOM BROTTSLIG GÄRNING	82
en beredskap.	52	14. SAKREGISTER.	84
- Närmare om rutinerna	53	15. RÄTTSFALLSREGISTER.	87
- Hur anmälan ska ske	53		
- Att ha en handlingsberedskap.	55		
- Vem gör utredningen och vilka ska medverka?	55		
- Måste någon åtgärd omedelbart vidtas?	56		
- När ska utredningen påbörjas?	56		
- Hur ska utredningen bedrivas?	56		

FÖRORD

Under hösten 2017 spreds ett upprop genom sociala medier som krävde ett stopp på alla former av sexuella trakasserier, kränkningar och diskriminering. Under #metoo blev tusentals kvinnor i bransch efter bransch fram och berättade om sina erfarenheter av just detta.

Kraften i den här rörelsen var oerhörd. Den tystnadskultur som hade fått omgärda dessa frågor i alla tider skulle brytas och nya normer skapas. Det finns ett före och ett efter #metoo.

Arbetet mot sexuella trakasserier och diskriminering omfattar alla som drabbas i arbetslivet. Men hur ska man egentligen agera om en kollega eller anställd berättar om att det förekommer sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

Vi har tagit fram den här skriften för att ge stöd till arbetsgivare och fackliga organisationer att agera förebyggande, men även att göra rätt om det är så att något inträffar. Detta är en fördjupning av vår skrift Handbok mot sexuella trakasserier. I den här delen finns mer utförliga beskrivningar av de regler som finns, bakgrunden till bestämmelserna och hur dessa bör tillämpas på bästa sätt. I boken redogörs även för de centrala rättsfallen på området.

Med alla de samtal som initierades under #metoo, de insikter som väcktes och det enorma engagemang vi ser i de här frågorna känner jag hopp för framtiden. Nu det är upp till oss att arbeta vidare med dessa frågor och se till att förändringen blir bestående. Vi tänker inte backa tillbaka in i tystnaden.

Stockholm november 2018

Eva Nordmark, ordförande TCO

ORDFÖRKLARINGAR

Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen är två lagar som har stor betydelse när det gäller att motverka och förhindra sexuella trakasserier. Därför nämns dessa båda lagar frekvent i denna skrift. För att förenkla framställningen använder vi förkortningarna AML respektive DL.

I denna skrift behandlas bl.a. den fackliga organisationens roll i arbetet med att bekämpa sexuella trakasserier. Vi avser då i första hand den lokala fackliga organisation som finns på arbetsplatsen i en viss arbetsgivares verksamhet. Den lokala organisationen kan också vara en regional sådan som omfattar arbetsgivare inom visst geografiskt område och bransch. Den fackliga organisationen är givetvis också den centrala arbetstagarorganisationen.

De arbetstagare som är utsedda av den lokala fackliga organisationen att företräda organisationen och medlemmarna benämns *förtroendevalda* i denna skrift. Tillsättningen kan ske genom val eller på annat sätt som har stöd i lagen och organisationens stadgar. Ibland används också benämningen facklig förtroendeman eller fackligt ombud vilket kan ha att göra med det sammanhang som behandlas.

Ett *skyddsombud* är en förtroendevald vars uppdrag omfattar arbetsmiljöfrågor. Ett skyddsombud i AML:s mening kan också benämnas arbetsmiljöombud. Vissa använder benämningen skyddsombud och andra arbetsmiljöombud. I denna skrift har vi valt att genomgående använda beteckningen skyddsombud för att underlätta framställningen.

Förtroendevald är således samlingsbegreppet för en arbetstagare som är utsedd att företräda den fackliga organisationen och för skyddsombud. På några ställen i denna skrift används benämningen *facklig företrädare* och syftar då på en förtroendevald som *inte* är skyddsombud.

Sådant som i denna skrift handlar om generella åtgärder och rutiner för att motverka sexuella trakasserier och repressalier gäller såväl *arbetsgivaren* som den arbetsledande personalen.



Förtroendevald

Förtroendevald, facklig förtroendeman och fackligt ombud: En arbetstagare som är utsedd av den lokala fackliga organisationen att företräda organisationen och medlemmarna och inkluderar även skyddsombud.

Facklig företrädare: En förtroendevald som inte är skyddsombud.

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BrB	Brottsbalken (1962:700)
DL	Diskrimineringslagen (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
FML	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
GDPR	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OSA	Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4
Prop.	Proposition
RSO	Regionalt skyddsombud
SFB	Socialförsäkringsbalken (2010:110)
SAM	Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

BAKGRUND

1

INLEDNING

TCO tog i juli 2018 fram en handbok mot sexuella trakasserier i arbetslivet som är en förkortad och sammanfattande version av denna skrift. Syftet med denna skrift är att ge en fördjupad information om hur sexuella trakasserier ska motverkas och förhindras på arbetsplatsen. Syftet är också att ge information om vad arbetsgivare och fackliga organisationer ska göra när ett fall av sexuella trakasserier har inträffat och kommer till arbetsgivarens kännedom. Ambitionen är att ge konkreta och matnyttiga råd till de fackliga organisationerna och deras förtroendevalda i arbetet med att bekämpa sexuella trakasserier i arbetslivet.

I spåren av den svenska #metoo-rörelsen som startade under hösten 2017 har vi kunnat konstatera att det finns en stor okunskap hos arbetsgivare, men även hos andra, om de regler som gäller i arbetslivet när sexuella trakasserier äger rum på arbetsplatsen. Man vet helt enkelt inte vad man som arbetsgivare ska göra vare sig när det gäller att förebygga sådana beteenden eller hur man ska agera om de inträffar. Det handlar även om annat än ren okunskap. Det gäller också att kunna identifiera olika uttryck för sexuella trakasserier, att veta var gränserna går, att våga bryta tystnaden och att inte låta konfliktrådslan ta över.

Upplysning samt ett offensivt och aktivt arbete från de fackliga organisationernas sida kan råda bot på dessa problem. Det framstår som angeläget att skapa medvetenhet om denna problematik hos både arbetsgivare och anställda.

TCO har tidigare gett ut skriften *Bryt tystnaden - en handbok om sexuella trakasserier* (2013). TCO:s nya handbok och denna fördjupade skrift kan delvis ses som en uppdatering och utveckling av den föregående, särskilt med tanke på den lagstiftning som tillkommit på senare tid.

Sedan *Bryt tystnaden* har arbetsmiljölagstiftningen kompletterats med Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), där bl.a. reglerna om kränkande särbehandling som också omfattar sexuella trakasserier, ingår. TCO-förbundens arbetsmiljönätverk har tagit fram en vägledning till OSA för att göra föreskriften begriplig och visa hur föreskrifterna kan användas för att förbättra arbetsmiljön i tjänstemännens föränderliga arbetsliv¹. Dessutom har reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen ändrats och utvecklats så att de enligt propositionen² har gjorts tydligare och enklare att tillämpa och utöva tillsyn över än tidigare. Till detta ska läggas att arbetstagarorganisationernas möjligheter att delta i samverkansarbetet har stärkts³. Ändringarna i diskrimineringslagen började gälla den 1 januari 2017. Av intresse är också den betydelse som den nya visselblåsarlagens⁴ skydd mot repressalier kan ha när det gäller att öka benägenheten att anmäla sexuella trakasserier.

1 Vägen till en god arbetsmiljö, TCO-förbundens vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4. <https://www.tco.se/Aktuellt/publikationer2/2016/vagen-till-en-god-arbetsmiljo/>

2 Prop. 2015/16:135 om ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter s. 35 ff.

3 Prop. 2015/16:135 s. 55 och 104.

4 Lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, som började gälla den 1 januari 2017.

Denna skrift skiljer sig från *Bryt tystnaden* även på så sätt att den inte bara omfattar diskrimineringslagen utan också andra relevanta regler framför allt på arbetsmiljölagstiftningens område, men också vad som i civil- och straffrättsligt påföljdshänseende kan drabba den som gör sig skyldig till sexuella trakasserier.

I propositionen⁵ om ändrade regler om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen görs uttalanden till förmån för att integrera diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder med det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen (AML) så att kraven enligt båda lagarna kan tillgodoses i ett enda sammanhang. Det handlar då om att samordna diskrimineringslagens och arbetsmiljölagstiftningens regler om det förebyggande aktiva arbetet på ett praktiskt och hanterbart sätt. Vad som sägs i propositionen får uppfattas som en rekommendation.

Vi har utgått från att det finns ett starkt intresse hos arbetsgivarna att arbeta förebyggande på ett integrerat sätt eftersom det är förenat med rationaliseringsvinster som vi återkommer till. Även ur facklig synpunkt är detta fördelaktigt främst av praktiska skäl. Från vår sida har ambitionen därför varit att beskriva hur ett förebyggande arbete att motverka sexuella trakasserier ska gå till med ett sådant integrerat och samordnat system.

Detta sätt att arbeta förebyggande är något nytt och skiljer sig från den ordning som gällde enligt diskrimineringslagen före den 1 januari 2017. Det ställer nya krav, inte bara på arbetsgivarna, utan även på de förtroendevalda ute på de olika arbetsplatserna och deras fackliga organisationer. Samordnings- och integrationsmodellen får också genomslag på medinflytande från arbetstagarpartens sida och samverkan mellan arbetsgivaren och de förtroendevalda genom att reglerna om arbetstagarpartens medinflytande som finns både i AML och DL kan bli tillämpliga i samma sammanhang i frågor som rör det förebyggande arbetet enligt AML och DL.

Skriften ska kunna tjäna som en praktisk handbok med detaljerade råd och tips. Det bör påpekas att det som anges i denna skrift handlar om att motverka sexuella trakasserier och repressalier. När vi i denna skrift särskilt behandlar regler om det förebyggande arbetet och förslag på rutiner så är detta sådant som också gäller andra former av diskriminering och risker för ohälsa och olycksfall i arbetslivet.

På alla arbetsplatser ska det finnas ett aktivt och levande förebyggande arbete som rent generellt tar sikte på att motverka diskriminering och förebygga risk för ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön.

Vi tänker oss att man på arbetsplatserna integrerar vad som tas upp i denna skrift om att förebygga sexuella trakasserier och repressalier i sina interna rutiner och riktlinjer.

” På alla arbetsplatser ska det finnas ett aktivt och levande förebyggande arbete som rent generellt tar sikte på att motverka diskriminering och förebygga risk för ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön.

⁵ Prop. 2015/16:135, se t.ex. s. 27 och 36.

2 ALLMÄNT OM DEN FACKLIGA ORGANISATIONENS ROLL OCH DEN FÖRTROENDEVALDAS UPPGIFTER

Inledning

I denna skrift ligger tyngdpunkten på hur sexuella trakasserier och repressalier ska motverkas, dvs. det förebyggande arbetet, och hur hanteringen bör utformas om sexuella trakasserier och repressalier inträffar. När det gäller den fackliga organisationens roll och de förtroendevaldas uppgifter får man skilja på olika skeden i det förfarande som ingår i arbetsgivarens förebyggande arbete och det som ingår i arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt när sexuella trakasserier eller repressalier har uppmärksamats i det enskilda fallet. En sak är arbetsgivarens olika skyldigheter, en annan vad som kan göras till föremål för samarbete och samverkan mellan arbetsgivaren och de förtroendevalda i det förebyggande arbetet.

I det förebyggande arbetet är samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationens förtroendevalda en central och viktig del.

Den fackliga organisationens uppgift är bl.a. att utse förtroendevalda att delta i det förebyggande arbetet och att samverka med arbetsgivaren. Organisationen är också ett forum dit medlemmarna alltid ska kunna vända sig i frågor som rör sexuella trakasserier och repressalier. Särskilt påtagligt kan detta bli när en medlem vänder sig till sin fackliga organisation och uppger sig vara utsatt för sexuella trakasserier och vill ha hjälp. Även den som är utpekad som trakasserande ska kunna vända sig till den fackliga organisationen med begäran om råd och stöd.

Hur den lokala fackliga organisationen väljer att dela upp och organisera arbetet mot sexuella trakasserier är ofta beroende av en rad olika omständigheter. Detta kapitel är tänkt att fungera som vägledning och hjälp i det sammanhanget.

Mot bakgrund av vad som inledningsvis nämns om att tillgodose kraven enligt både AML och DL i det förebyggande arbetet och vad detta kan innebära för de förtroendevalda, lämnas här nedan en redovisning över olika förtroendevaldas fackliga roller och uppgifter. Vi tar också upp vilka förtroendevalda som kan bli aktuella att delta i arbetet med att motverka sexuella trakasserier och repressalier.

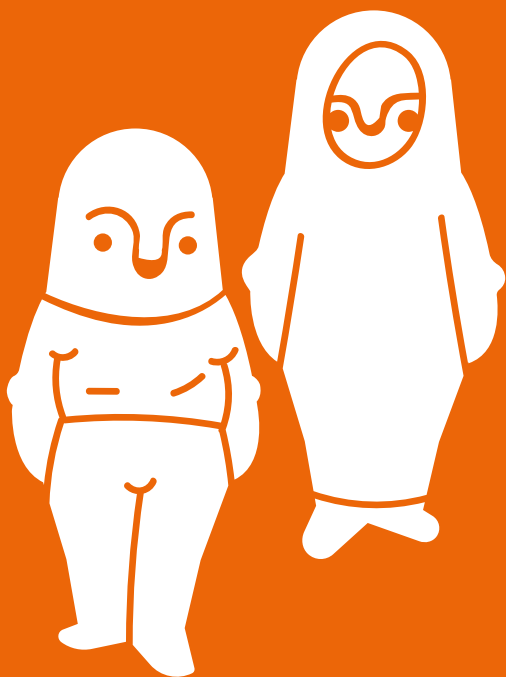
Arbetsmiljölagstiftningen

Förtroendevalda i arbetsmiljösammanhanget är skyddsombuden, eller arbetsmiljöombuden som de också kan kallas. I AML⁶ föreskrivs att det ska finnas en lokal skyddsorganisation på arbetsstället med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagar- sidan. Skyddsorganisationen är en förutsättning för samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda. På arbetstagar- sidan ska det finnas ett skyddsombud på varje arbetsställe där minst fem arbetstagare sysselsätts regelbundet⁷. Finns det två skyddsombud ska ett

” I det förebyggande arbetet är samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationens förtroendevalda en central och viktig del.

6 3 kap. 1 a § och 6 kap. 1 § AML.

7 6 kap. 2 § AML



SAMVERKAN MELLAN ANSTÄLLDA & ARBETSGIVARE ÄR OTROLIGT VIKTIGT!

av dem utses till huvudskyddsombud⁸. Det är med skyddsombuden som arbetsgivaren ska samverka. Som ett övergripande forum för samverkan i arbetsmiljöfrågor ska det finnas en skyddskommitté under förutsättning att minst 50 anställda sysselsätts på arbetsstället. Om arbetstagarna begär det ska en skyddskommitté tillsättas även vid arbetsställe med ett mindre antal arbetstagare⁹.

Begreppet *arbetsställe* är ett centralt begrepp i AML men den saknar en legaldefinition. Vissa äldre förarbetsuttalanden¹⁰ har därför fått tjäna som vägledning. Här anges att det i normalfallet handlar om ett lokalt avgränsat område där arbetsgivaren bedriver sin verksamhet. Som exempel kan nämnas en fabrik- eller industrianläggning, ett sjukhus, ett varuhus, en butik, en restaurang, ett hotell eller en skola. Många gånger - men inte alltid - sammanfaller begreppet arbetsställe med begreppet driftsenhet i lagen om anställningsskydd (LAS). Av betydelse kan vara vilken uppfattning de lokala parterna har i frågan¹¹.

Finns kollektivavtal¹² med arbetsgivaren är det den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen som utser skyddsombudet och bestämmer vem av flera skyddsombud som ska vara huvudskyddsombud. Arbetstagarorganisationen utser också sina ledamöter i skyddskommittén. Även här är förutsättningen att kollektivavtal gäller mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen.

Härutöver finns rätt för en lokal avdelning eller motsvarande inom ett fackförbund att utse ett regionalt skyddsombud (RSO)¹³. Villkoren är att

⁸ 6 kap. 3 § AML

⁹ 6 kap. 8 § AML

¹⁰ Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m. s. 380.

¹¹ AD 2012 nr 90 och AD 2014 nr 48.

¹² Gäller även vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd enligt 6 kap. 2 § AML.

¹³ 6 kap. 2 § AML

arbetstagarorganisationen åtminstone har en medlem på aktuellt arbetsställe och att det inte finns någon skyddskommitté. Ett RSO brukar utses för arbetsställen där det saknas ett lokalt skyddsombud. I syfte att biträda ett lokalt skyddsombud eller att förstärka det lokala skyddsarbetet kan ett RSO utses även för arbetsställen där det finns ett lokalt skyddsombud. Ett RSO är inte anställt på det arbetsställe som uppdraget gäller. RSO har samma rättigheter, befogenheter och skydd som ett lokalt skyddsombud.

Om kollektivavtal inte finns har de anställda själva rätt att utse ett skyddsombud. Tillsättningen ska ske i demokratisk ordning och vara protokollförd för att den tillsatte ska anses vara skyddsombud i AML:s mening¹⁴.

För att AML:s regler om skyddsombudets uppgifter, befogenheter, rättigheter och skydd ska gälla i förhållande till arbetsgivaren krävs att den organisation eller de arbetstagare som utsett skyddsombudet har underrättat arbetsgivaren om tillsättningen¹⁵. Underrättelsen ska bl.a. också innehålla uppgifter om mandatperiod och skyddsombudets skyddsområde¹⁶. Ett skyddsområde är normalt ett lokalt avgränsat område på arbetsstället men kan också avgränsas med hänsyn till yrkesgrupp.

Samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombuden är en viktig faktor i det *förebyggande arbetsmiljöarbetet*. Man ska tänka på att samverkan är en form av medinflytande. Arbetstagarna ges genom sina skyddsombud möjligheter att påverka sin och arbetskamraternas arbetsmiljö i positiv riktning. Samverkan har därför getts ett stort utrymme i AML.

Detaljerade bestämmelser om samverkan finns i kapitel 6 AML och i arbetsmiljöförordningen¹⁷. Här anges en rad befogenheter och rättigheter för skyddsombuden. Regler finns också till skydd mot att ett skyddsombud och en ledamot av en skyddskommitté hindras¹⁸ eller trakasseras i sitt uppdrag. Det ska noteras att denna s.k. hindersparagraf i AML även skyddar mot trakasserier från arbetstagares sida.

Som exempel på viktiga rättigheter för skyddsombuden kan nämnas:

- Rätt att rent generellt delta i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagstiftningen (6 kap. 4 § AML).
- Rätt till inflytande genom deltagande vid planering av förändringar i verksamheten och rätt till information om verksamheten (6 kap. 4 och 6 §§ AML).
- Rätt att ”koppla” in Arbetsmiljöverket, den s.k. hänvändelserätten (6 kap. 6 a § AML samt 19 a § arbetstidslagen) och begära föreläggande eller förbud.
- Rätt att i vissa fall ”stoppa” arbetet (6 kap. 7 § AML).
- Rätt till betald ledighet (6 kap. 5 § AML).
- Tillträdesrätt till främmande arbetsställe (6 kap. 10 § AML).

Det ska tilläggas att det finns bestämmelser i Arbetsmiljöverkets bindande föreskrifter som också reglerar samverkan. Som exempel kan nämnas AFS

14 6 kap. 2 § AML

15 6 kap. 14 § AML

16 10 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166)

17 6–14 a §§ arbetsmiljöförordningen

18 6 kap. 10 § AML

2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)¹⁹ och AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering²⁰, den senare föreskriften är vid denna skrifts framtagande föremål för omarbetning.

I det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en viktig del att motverka kränkande särbehandling, bl.a. i form av sexuella trakasserier. Relevanta föreskrifter är AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och SAM (om bl.a. utrednings- och åtgärdsplikten).

Ett skyddsombud som har utsetts av en kollektivavtalsbunden arbetsgivarorganisation omfattas av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Det innebär en förstärkning för skyddsombudet, exempelvis genom att lagens regler om tolkningsföretråde blir tillämpliga vid olika typer av tvister som har sin grund i AML:s koppling till FML.

Ett skyddsombuds uppdrag avser enbart frågor som har anknytning till arbetsmiljölagstiftningen, inbegripet alla föreskrifter som är utfärdade av Arbetsmiljöverket (och av dess föregångare Arbetarskyddsstyrelsen).

Skyddsombudet företräder inom sitt skyddsområde alla som arbetar i arbetsgivarens verksamhet (inklusive inhyrd och inlånad arbetskraft), samt såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare och även arbetstagare som är organiserade i annan facklig organisation än den som utsett skyddsombudet. På större arbetsställen kan finnas behov av flera skyddsombud. Varje skyddsombud tilldelas då var sitt skyddsområde på arbetsstället.

Skyddsombudets roll och uppgifter är grundade i lag och går allmänt sett ut på att aktivt delta i det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet. Eftersom det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier och repressalier förutsätts ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, är det naturligt att samverkansarbetet i det sammanhanget fullgörs av skyddsombud och skyddskommittéledamöter där skyddskommitté finns.

FML och andra förtroendevalda än skyddsombud

Förutom skyddsombud kan det i en arbetsgivares verksamhet finnas förtroendevalda som har andra fackliga uppdrag. Som exempel på sådana andra fackliga uppdrag kan nämnas:

- Att vara de anställdas företrädare i förhandlingar om viktigare förändringar i verksamheten enligt 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller om anlitande av entreprenör eller bemanningsföretag enligt 38–40 §§ MBL.
- Att vara mottagare av information enligt 19 § MBL.
- Att delta i andra typer av förhandlingar som kan gälla lönebildning lokalt eller tvisteförhandlingar.

Regler om fackliga förtroendemän finns i FML. Lagen innehåller regler om den facklige förtroendemannens rätt till ledighet och betald ledighet för utövandet av det fackliga uppdraget men även regler till skydd för den förtroendevalda. Det främsta skyddet är att arbetsgivaren inte får hindra den förtroendevalda att utföra sitt uppdrag. Viktiga är också reglerna om tolkningsföretråde när tvist uppstår, exempelvis om rätten till betald ledighet från arbetet för att utföra ett fackligt uppdrag.

19 4 § SAM

20 7 § föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering

Det är alltid arbetstagarorganisationen som utser en förtroendevald. För att FML ska gälla krävs att kollektivavtal²¹ gäller mellan den organisation som utsett den förtroendevalda och arbetsgivaren. En annan förutsättning är att organisationen har underrättat arbetsgivaren om den arbetstagarare som har utsetts till facklig förtroendeman.

Ungefär på samma sätt som i AML kan en facklig förtroendeman ha fackliga uppdrag i olika arbetsgivares verksamheter utan att vara anställd där, s.k. regional facklig förtroendeman. Under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan den fackliga organisationen som utsett den förtroendevalda och arbetsgivaren, omfattas den regionale förtroendemannen av vissa av FML:s regler²².

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller regler²³ om samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Samverkansreglerna har en framträdande plats i det aktiva och *förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier och repressalier*. Inom ramen för samverkan har den fackliga organisationen rätt till den information som behövs²⁴. Informationsrätten förutsätter att kollektivavtal gäller mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen.

Den fackliga organisationen kan mot denna bakgrund utse en medlem till facklig förtroendeman med uppdrag att delta i samverkansarbetet att motverka sexuella trakasserier. Vi beskriver senare i skriften vilka fackliga uppgifter som samverkansarbetet ställer krav på.

Som framgår ovan har skyddsombuden och andra förtroendevalda framträdande roller när det gäller att samverka med arbetsgivaren.

Dessutom kan krav ställas om att den fackliga organisationen bistår både den som anser sig vara trakasserad och den som påstås ha trakasserat under förutsättning att de eller någon av dem begär att få stöd och biträde av en förtroendevald. Det handlar om en rad olika uppgifter som ska utföras och som måste anförtros en förtroendevald.

Det kan alltså bli fråga om att fler än en förtroendevald involveras. Mycket underlättas om de engagerade fackliga förtroendemännen har gått samma utbildning som cheferna och arbetsledarna om hur sexuella trakasserier ska hanteras. Det bör alltid finnas en facklig beredskap internt som tar sikte på att en förtroendevald ska kunna ha uppgifter i det utrednings- och åtgärdsarbete som arbetsgivaren ansvarar för och kunna stödja den som anser sig vara trakasserad och biträda den som utpekats som trakasserande.

Förtroendevalda i den fackliga organisationen som inte är skyddsombud företräder enbart medlemmarna, men i en rad olika rättsliga sammanhang som har koppling till arbetsplatsen. Den fackliga organisationen prövar självständigt om den ska företräda medlemmen. Utrymmet för den fackliga organisationen att välja om och i vilken utsträckning den ska företräda en medlem utgår från organisationens stadgar och är typiskt sett större än vad lagen säger.

21 Gäller även vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd enligt 1 § FML.

22 Se t.ex. 1 och 3 §§ FML.

23 3 kap. 11 § DL

24 3 kap. 12 § DL

När ett fall av *misstänkta sexuella trakasserier har inträffat* har situationen blivit i högsta grad individinriktad. Minst två personer är inblandade. Dessa båda personer är nu i förgrunden och föremål för eller ska bli föremål för arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsinsatser.

Den fackliga beredskapen som nämns ovan innebär att den fackliga organisationen har utsett förtroendevalda att kunna vara till hands för det fall ett fackligt ombud efterfrågas av någon av de inblandade. Det är lämpligt att organisationen utser förtroendevalda som inte är skyddsombud till uppgiften att biträda de medlemmar som är direkt involverade i ett enskilt inträffat fall av sexuella trakasserier.

Det kan gagna utredningen att den som anser sig ha trakasserats och den som utpekats som den trakasserande har var sitt fackligt ombud som ett stöd. Det är naturligtvis individen själv som avgör om hen vill ha biträde från den fackliga organisationen. Rent allmänt kan det innebära problem om de båda inblandade personerna representeras av förtroendevalda från samma lokala fackliga organisation. Frågor av denna art måste hanteras varligt av den lokala fackliga organisationen och förbundet centralt kan behöva kopplas in för att bistå i det fortsatta arbetet. Vissa arbetstagarorganisationer hanterar situationen så att den som anser sig vara trakasserad företräds av den lokala fackliga organisationen medan den som påstås ha trakasserat och som riskerar att bli föremål för åtgärder företräds av den centrala arbetstagarorganisationen.

Skyddsombudet kan i detta läge fortsätta att vara delaktigt, men då utifrån ett övergripande och kollektivt perspektiv och med en huvudsaklig inriktning mot systemfrågor. I det fortsatta förebyggande arbetet är det viktigt att ta hänsyn till resultatet av arbetsgivarens utredningsinsatser, och vilka generella slutsatser som kan dras av utredningen inför framtiden. Det *kan*, men behöver inte, innebära att skyddsombudets roll blir något avvaktande i väntan på vad som kommer fram i utredningen.

En viktig intern rutin är att den eller de förtroendevalda som fått uppgiften att vara ett stöd under utredningsarbetet har återkopplingar och kontakt med skyddsombudet. Det krävs då att den arbetstagarare som den förtroendevalda företräder har gett sitt samtycke till att skyddsombudet hålls informerad om utredningsarbetet.

3

VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER OCH REPRESSALIER?

Arbetsmiljölagstiftningen

Enligt AML är de fysiska, organisatoriska, psykologiska och sociala förhållandena på arbetsplatsen viktiga arbetsmiljöfaktorer. Kränkande särbehandling betraktas som en allvarlig riskfaktor i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa och ska därför enligt lagen²⁵ motverkas genom förebyggande åtgärder från arbetsgivarens sida. Kränkande särbehandling definieras i OSA²⁶ 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. Varje handling eller underlåtenhet som är kränkande omfattas. Det ställs inte krav på att det ska ha varit fråga om återkommande klandervärda och negativt präglade handlingar. Ett enda tillfälle kan vara tillräckligt för att beteendet ska räknas som en kränkande särbehandling.

Enligt OSA definieras **kränkande särbehandling** 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”. Sexuella trakasserier är ett exempel på kränkande särbehandling.

Enligt diskrimineringslagen gäller förbud mot diskriminering i arbetslivet. Trakasserier och sexuella trakasserier utgör diskriminering om det tar sig följande uttryck.

Trakasserier: ”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”

Sexuella trakasserier: ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”

Kränkande särbehandling kan ta sig många olika uttryck, även sexuella trakasserier och olika former av diskriminering omfattas av begreppet²⁷.

Diskrimineringslagen

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering²⁸ och är förbjudet i arbetslivet²⁹.

Sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen³⁰ har ägt rum när en person oavsett kön genom ett uppträdande som är av sexuell natur kränker någon annans värdighet. Denna definition gäller i arbetslivet oavsett om det är arbetsgivaren, personalchefen, arbetsledaren eller en kollega som gör sig skyldig till kränkningen. Definitionen har betydelse såväl vid sexuella trakasserier från arbetsgivarens sida som när arbetsgivaren får kännedom om att en anställd har utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen av en annan anställd och då är skyldig att ingripa med utredning och vid behov vidtagande av åtgärder. Definitionen har också betydelse i fråga om de krav i form av aktiva åtgärder som ställs på arbetsgivaren för att motverka både sexuella trakasserier och repressalier.

För att det ska vara fråga om sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen förutsätts att uppträdandet är av sexuell natur och innebär ett missgynnande - skada eller obehag - som på så sätt kränker den utsattes värdighet. Handlandet eller beteendet ska vidare vara oönskat och den som trakasserar måste ha insikt om att hans eller hennes beteende uppfattas av någon som en kränkning. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. I vissa fall kan kränkningen vara av sådan art att det måste framstå som uppenbart för den som

25 3 kap. 2 och 2 a §§ AML.

26 4 § OSA

27 Arbetsmiljöverkets vägledning till OSA s. 58.

28 1 kap. 4 § p 5 DL

29 2 kap. 1 § DL

30 1 kap. 4 § p 5 DL

trakasserar att en kränkning har ägt rum. I sådana fall behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig kränkt³¹.

Ett uppträdande som är av sexuell natur kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Verbalt uppträdande av sexuell natur kan vara t.ex. ovälkomna kommentarer, förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro³². Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur kan bl.a. handla om att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Fysiskt uppträdande av sexuell natur kan handla om oönskad fysisk kontakt, t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.

Nedan återges två beskrivningar från lagförarbetena om innebörden i begreppet sexuella trakasserier.

- Vidare avses sådana beteenden i form av sexuella anspelningar och liknande som är ovälkomna och som utsätter en viss eller vissa personer för obehag av ett eller annat slag. Det kan också gälla ovälkomna insinuanta handlingar och omdömen av sexuell innebörd. Ett annat exempel kan vara att det på en starkt mansdominerad arbetsplats finns pornografiska eller andra kvinnoförnedrande bilder uppsatta i utrymmen som också utnyttjas av kvinnliga arbetstagare. Om bilderna utsätter de kvinnliga arbetstagarna för obehag eller är sexuellt utmanande kan det vara fråga om sexuella trakasserier i lagens mening³³.
- Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem. Det är varje individs ensak att avgöra vilket uppträdande som kan accepteras och vad som är kränkande. Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om den som står för beteendet fortsätter, trots att det har gjorts klart att mottagaren anser att den sexuella uppmärksamheten är kränkande. Ett enda tillfälle kan emellertid utgöra sexuella trakasserier om beteendet är tillräckligt allvarligt. Att den sexuella uppmärksamheten inte är önskad, skiljer sexuella trakasserier från handlingar som välkomnas och är ömsesidiga³⁴.

Att visa en bild i form av en teckning med sexuellt innehåll i ett lunchrum och mejla teckningen till två anställda har i ett avgörande³⁵ i Arbetsdomstolen (AD) bedömts vara sexuella trakasserier.

Som en otillåten form av trakasserier är även ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med t.ex. diskrimineringsgrunden kön utan att det har en koppling till sexualitet. Ett exempel på det är ett avgörande³⁶ från AD som handlade om att anställda i en butik som bl.a. sålde damunderkläder beordrades att bära en namnskylt med uppgift om den egna BH-storleken. AD konstaterade:

Arbetsdomstolens bedömning är därmed att E.S:s värdighet kränkts genom att det ålegat henne att bära skylten i fråga. Arbetsdomstolen finner uppenbart att skyldigheten för E.S. att bära skylten med uppgift om den egna BH-storleken har haft samband med att hon är kvinna och att det således förelegat ett samband med hennes kön. Slutsatsen av det anförda är att E.S. av bolaget utsatts för trakasserier som har haft samband med hennes kön. Det i sin tur innebär att hon diskriminerats i strid med diskrimineringslagens förbud mot diskriminering av arbetstagare, se 2 kap. 1 §.

31 Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 493.

32 AD 2013 nr 71

33 Prop. 1990/91:113 s. 71 En ny jämställdhetslag. Uttalandet är citerat ur prop. 1997/98:55 s. 109.

34 Prop. 1997/98:55 Kvinnofrid s. 111. Citatet i propositionen är hämtat från EU-kommissionens rekommendation från 1991 om skydd för kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen.

35 AD 2011 nr 13

36 AD 2013 nr 29

Repressalieförbudet i diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen finns förutom förbud mot diskriminering också förbud mot repressalier på grund av att en arbetstagare har avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens sexuella trakasserier³⁷, anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Repressalier används för att hämnas eller bestraffa någon. Förbudet riktar sig till arbetsgivaren och dennes företrädare. I lagens mening kan en repressalie innebära försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Den mest drastiska repressalien är att mista anställningen genom uppsägning eller avskedande³⁸. Men även mindre ingripande åtgärder hör hit såsom att arbetstagaren utsätts för onormal arbetsbelastning eller omplaceras till mindre förmånliga arbetsuppgifter³⁹.

För att det ska vara fråga om en repressalie i lagens mening krävs att repressalieåtgärden, som typiskt sett sker i ett efterföljande skede, har samband med att arbetstagaren har avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens sexuella trakasserier, anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Det krävs också att den anställdes villkor eller förhållanden faktiskt försämrats i förhållande till vad som annars skulle ha varit fallet, som t.ex. sämre arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner och liknande samt att åtgärden vidtagits i syfte att ”straffa”⁴⁰.

4

ALLMÄNT OM ATT MOTVERKA SEXUELLA TRAKASSERIER – ETT FÖREBYGGANDE ARBETE

Både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen innehåller regler om skyldigheter för arbetsgivare att bl.a. förhindra sexuella trakasserier i arbetslivet. Enligt tredje kapitlet i diskrimineringslagen åligger det arbetsgivaren att bedriva ett förebyggande och främjande arbete i syfte att förhindra uppkomsten av bl.a. sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet är reglerat i främst 3 kap. 2 a § AML samt i föreskrifterna om SAM och när det gäller kränkande särbehandling i OSA.

De regler som nu avses är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Vad som gäller när sexuella trakasserier inträffar i ett enskilt fall återkommer vi till i kapitel 8.

Det bör uppmärksammas att det förebyggande arbetet enligt de båda lagarna inte bara handlar om att motverka sexuella trakasserier. Enligt diskrimineringslagen handlar det om att motverka all den diskriminering som är förbjuden enligt DL. Lagen ställer särskilda krav på arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder, i detta fall att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet handlar om att rent generellt förhindra att någon skadas eller blir sjuk i arbetet. Arbetsmiljöbegreppet är

Här kan man läsa mer:

Arbetsmiljöverket av.se

Diskrimineringsombudsmannen
do.se

Prevent prevent.se

Suntarbetsliv suntarbetsliv.se

Partsrådet partsradet.se/
arbetsomraden/arbetsmiljo/

37 2 kap. 18 § DL

38 AD 2013 nr 71

39 Prop. 2007/08:95 s. 308.

40 AD 2011 nr 13

vidsträckt och omfattar såväl den fysiska som den organisatoriska, psykologiska och sociala arbetsmiljön. Denna skrifts fokus är emellertid att beskriva hur sexuella trakasserier och repressalier ska motverkas och hur de ska hanteras om de inträffar. Denna skrift handlar därför enbart om att motverka och angripa sexuella trakasserier i arbetslivet.

DET ÄR INTE ALLTID LÄTT, MEN TILLSAMMANS SKA VI LYCKAS!

Reglerna i de båda lagarna har visserligen olika ändamål men överensstämmer med varandra i flera avseenden i fråga om det förebyggande arbetet. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön och diskrimineringslagens att motverka diskriminering bl.a. i arbetslivet. Både AML:s och DL:s regler om förebyggande och aktiva åtgärder har också som ändamål att främja god arbetsmiljö respektive att främja allas lika rättigheter och möjligheter. Det gemensamma är att motverka sexuella trakasserier.

En olikhet är att arbetsmiljölagstiftningen med undantag för sjätte kapitlet i arbetsmiljölagen är offentligrättslig medan diskrimineringslagen i huvudsak är civilrättslig. Skillnaden har den viktiga betydelsen att DL – men inte AML – ger den drabbade arbetstagaren rätt till kompensation i det fallet att arbetsgivaren gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsplikt vid erhållen kännedom om att en arbetstagare utsatts för sexuella trakasserier. Kompensationen kan bestå av bl.a. diskrimineringsersättning, som är en ideell ersättning, s.k. kränkingsersättning. Någon sådan ersättningsregel finns inte i AML. DL har dock inslag av offentligrättsliga regler genom att den liksom AML har en tillsynsmyndighet med vissa befogenheter i förhållande till arbetsgivarna. Den främsta befogenheten är att aktualisera förfarande med vitesföreläggande för att förmå en arbetsgivare att efterleva reglerna om aktiva åtgärder enligt DL respektive det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AML. Rätt att fatta ett sådant beslut tillkommer Arbetsmiljöverket enligt AML och enligt DL är det Nämnden mot diskriminering genom att Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller en central arbetstagarorganisation gör en framställan till nämnden om detta.

Arbetsmiljöverkets och DO:s uppgifter och befogenheter i samband med tillsynen av det förebyggande arbetet har många likheter och beröringspunkter. I myndigheternas uppdrag ingår därför också att ha kontakt med varandra om bl.a. det förebyggande aktiva åtgärdsarbetet.

5

SAMORDNING AV REGELSYSTEMEN I AML OCH DL

Sist i detta kapitel redovisas de regler i AML och DL som sammanfaller eller har beröringspunkter med varandra rörande det förebyggande respektive aktiva åtgärdsarbetet. Sammanställningen visar att AML och DL har regler som i stort överensstämmer med varandra i dessa delar.

Med tanke på de sammanfallande reglerna är det förutsatt från lagstiftarens sida⁴¹ att det aktiva arbetet enligt DL ska kunna integreras med det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt SAM och det arbete som ska utföras enligt reglerna om kränkande särbehandling i OSA.

Lagstiftarens motiv är att möjliggöra samordningsvinster och undvika administrativa bördor för den enskilde arbetsgivaren. Dessutom blir kraven enligt DL och AML enhetliga och överblickbara⁴².

Att det förebyggande arbetet enligt DL ska integreras med det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AML innebär att en arbetsgivare som gör det samtidigt uppfyller de krav som ställs enligt DL och AML om det förebyggande arbetet. Poängen är alltså att samma sak inte ska behöva göras två gånger. Tanken är att det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier i praktiken ska realiseras som ett enhetligt system, låt vara att byggstenarna i systemet kommer från skilda lagar, AML och DL. Det är alltså inte meningen att tillämpa reglerna om aktiva åtgärder enligt DL för sig och det förebyggande arbetsmiljöarbetet enligt AML för sig. I några fall kan det vara så att exempelvis DL saknar något som finns i AML eller tvärtom. Detta saknar betydelse eftersom det som får betydelse och som ska tillämpas är det som finns i någon av lagarna. På så sätt kompletterar de också varandra.

I de fall reglerna inte sammanfaller och vad detta i så fall innebär för en samordning, kommenteras inte i propositionen till dessa ändringar i DL på annat sätt än att det förebyggande arbetet enligt DL förutsätts kunna integreras med det systematiska arbetsmiljöarbetet. I två hänseenden kan konstateras att det finns påtagliga skillnader, nämligen att det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AML ska vara organiserat på ett visst kompetent och kvalificerat sätt och att det krav på åtgärder som ställs på arbetsgivaren är att *vidta de åtgärder som behövs* medan det enligt DL handlar om vad som *skäligen kan krävas* av arbetsgivaren. I DL finns det ingen regel om att det förebyggande arbetet ska vara organiserat på ett visst sätt. Att vidta de åtgärder som behövs är att ställa högre krav på arbetsgivaren än att ställa skäligen krav. I den praktiska tillämpningen får detta i sista hand bli en fråga för Arbetsmiljöverket och DO att i tillsynsverksamheten pröva om arbetsgivaren har gjort tillräckligt för att motverka sexuella trakasserier.

I propositionen⁴³ om aktiva åtgärder uttalas att DL uppställer ett ramverk medan utformningen av de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivare att göra i samverkan med arbetstagarerna och deras förtroendevalda. Även

41 Prop. 2015/16:135, bl.a. s. 36.

42 Prop. 2015/16:135 s. 27.

43 Prop. 2015/16:135 s. 27.

AML är en ramlag som förutsätter att en detaljreglering sker. Så har också skett genom Arbetsmiljöverket och med avseende på denna skrifts tema är det reglerna i SAM och OSA som är relevanta. Även om dessa föreskrifter innehåller preciserade och detaljerade anvisningar för den praktiska tillämpningen, förutsätts enligt både SAM och OSA att ytterligare konkretiseringar i form av bl.a. interna regler och rutiner tas fram och att det sker i samverkan med de anställda och deras förtroendevalda. Anvisningarna kan sägas ge ett utrymme, en ram, som måste fyllas med internt anpassade regler hos arbetsgivaren.

Lagstiftarens budskap till arbetslivet är således att det närmare innehållet i detta ramverk ska bestämmas och fastställas i praktiska och konkreta interna regler, rutiner, som vi i fortsättningen kallar det interna regelverket. Arbetsgivaren ansvarar för att sådana rutiner införs och att detta sker i samverkan med arbetstagarna och deras förtroendevalda.

Arbetsgivaren ansvarar för att rutiner införs och att detta sker i samverkan med arbetstagarna och deras förtroendevalda.

En sammanställning över AML:s och DL:s krav på arbetsgivaren att motverka sexuella trakasserier

Här redovisas en sammanställning över de krav som de båda lagarna ställer på arbetsgivaren i fråga om det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AML respektive det förebyggande arbetet enligt DL. Sammanställningen har betydelse för att belysa vilka regler i AML och DL som sammanfaller eller har beröringspunkter med varandra och därmed vilka regler som bildar utgångspunkten och ramen för den fortsatta framställningen i denna skrift.

Policy och mål

AML: I SAM⁴⁴ anges att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy och i OSA⁴⁵ att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

DL: I propositionen⁴⁶ uttalas att alla arbetsgivare bör ha en policy eller riktlinjer till stöd för arbetet med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. På så sätt blir det tydligt att varken sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras på arbetsplatsen.

Organisation

AML: För att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska bli en effektiv och naturlig del av en arbetsgivares verksamhet krävs en viss organisation. Den närmare regleringen finns i SAM⁴⁷ som handlar om uppgiftsfördelning; en särskild person eller befattning ska utses att ha hand om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det ska normalt ske efter delegation. Utsedd person ska ha erforderliga befogenheter, beslutsrätt, och resurser samt de kunskaper och den kompetens som behövs för arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren⁴⁸ ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling (inklusive sexuella trakasserier). Arbetsgivaren ska svara för att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

DL: Diskrimineringslagen saknar uttryckliga regler om både särskilt utsedd ansvarig person och krav på kunskaper.

44 5 § SAM

45 7 § OSA

46 Prop. 2015/16:135 s. 45.

47 6 § SAM samt bilaga 1 till SAM.

48 6 § OSA

Samverkan

AML⁴⁹: Ett viktigt inslag i det förebyggande arbetsmiljöarbetet är samarbetet och samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombuden. Där det finns en skyddskommitté, ska samverkan också ske i denna. En förutsättning för samverkan är den rätt till information som skyddsombuden har.

DL⁵⁰: Även i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen har samverkan mellan arbetsgivaren och de förtroendevalda en framträdande plats liksom rätten till information. Skyldigheten för arbetsgivaren att förse den fackliga organisationen med information förutsätter att organisationen är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.

Undersökning av arbetsförhållandena för bedömning av riskerna för sexuella trakasserier

AML⁵¹: Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

DL⁵²: Arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Orsakerna till upptäckta risker och hinder ska analyseras.

Åtgärda risker

AML⁵³: Arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

DL⁵⁴: Arbetsgivaren ska vidta de förebyggande och främjande åtgärder som *skäligen kan krävas*. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Uppföljning

AML⁵⁵: Arbetsgivaren ska varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra ska det förbättras. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

DL⁵⁶: Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera det förebyggande aktiva åtgärdsarbetet.

Dokumentation

AML⁵⁷: Arbetsmiljöpolicyn, uppgiftsfördelningen och rutiner för det praktiskt förebyggande arbetet samt målen för OSA ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren göra varje år. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

49 6 kap. 4 och 9 §§ AML, 4 och 6 §§ SAM samt bilaga 1 till SAM.

50 3 kap. 11 och 12 §§ DL.

51 8 § SAM

52 3 kap. 2 och 3 §§ DL.

53 10 § SAM

54 3 kap. 2 och 3 §§ DL.

55 11 § SAM

56 3 kap. 2 § DL

57 5 § SAM och 8 § OSA samt 6, 8, 10 och 11 §§ SAM.

DL⁵⁸: Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

Dokumentationen ska innehålla:

- en redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen; bl.a. ska arbetsgivarens riktlinjer och rutiner i syfte att motverka sexuella trakasserier och repressalier ingå i dokumentet⁵⁹,
- en redogörelse för de åtgärder som vidtagits och planeras i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen,
- en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.



Rutiner

AML⁶⁰: I arbetsgivarens verksamhet ska det finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till, dvs. rutiner om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka.

DL⁶¹: Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I lagen anges ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder, men inte vilka konkreta åtgärder som ska vidtas, och att arbetet ska dokumenteras skriftligen (se ovan under dokumentation). Utformningen av de konkreta åtgärderna ska arbetsgivaren göra i samverkan med arbetstagarerna och deras förtroendevalda.

58 3 kap. 13 § DL

59 Prop. 2015/16:135 s. 57.

60 5 § SAM

61 3 kap. 6 § DL

DET FÖREBYGGANDE ARBETET

6

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER OCH DET INTERNA REGELVERKET HOS ARBETSGIVAREN

Inledning

Kapitlet handlar om att konkretisera hur det förebyggande arbetet, på ett enligt båda lagarna samordnat sätt, ska utformas. Ett internt regelverk innebär att utifrån ett antal huvudpunkter som anges nedan skapa ett konkret innehåll som är praktiskt och effektivt och som gör det möjligt att förverkliga målsättningen att motverka sexuella trakasserier och repressalier.

Tyngdpunkten ligger på de *generella åtgärder* som behövs för att motverka sexuella trakasserier. Dessa är framåtsyftande i den meningen att de ska förhindra och vid upptäckt eliminera missförhållandet.

Det går emellertid inte att utesluta att sexuella trakasserier och repressalier ändå kan inträffa. För att rätt kunna hantera sådana situationer ställer lagstiftningen krav på arbetsgivaren att ha en handlingsberedskap. När ett fall av sexuella trakasserier inträffar ska det i form av interna regler och rutiner finnas en handlingsberedskap för individuella åtgärder som tar sikte på det enskilda fallet. Se mer om detta i avsnittet *Närmare om rutinerna*.

Det går inte här att exakt ange vilka interna rutiner som ska gälla för alla arbetsgivare. Varje arbetsgivare och arbetsplats har sina speciella förhållanden. Vad som här anges kan tjäna som vägledning. Varje arbetsgivare måste själv i samverkan med de anställda och deras fackliga organisationer fastställa vad som konkret ska gälla för dem och göra anpassningar till sina förhållanden.

Både enligt AML och DL är kravet att det förebyggande arbetet ska ske fortlöpande⁶². Innebörden är att det ska ske hela tiden i den meningen att även om olika åtgärder inte är pågående eller förestående, ska det i rutinerna ingå att kontrollera, ha en öppenhet och vaksamhet på att sexuella trakasserier inte förekommer. I arbetsgivarens skyldigheter ingår att lära sig se och uppfatta tecken på och signaler om det som kan vara sexuella trakasserier eller repressalier.

Krav på generella åtgärder som är obligatoriska

Ett generellt åtgärdsprogram som bygger på en samordning av AML:s och DL:s regler om att motverka sexuella trakasserier och repressalier, ställer konkreta krav för att det fortlöpande förebyggande aktiva arbetet ska fungera.

62 3 och 8 §§ SAM och 3 kap. 3 § DL.

Av nedanstående sammanställning framgår de huvudpunkter som innehåller krav på arbetsgivaren och som närmare kommenteras nedan.

- Policy och mål
- Organisation och kunskaper
- Samverkan
- Undersökning och riskbedömning
- Vidtagande av åtgärder
- Uppföljning
- Dokumentation
- Skapa rutiner

Kraven på arbetsgivaren i dessa huvudpunkter är obligatoriska och reglerna är tvingande, det innebär att man inte får avvika till det sämre från dem. Dessa s.k. huvudpunkter bildar ramen för det samordnade förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier som i sin tur ska fyllas ut med interna regler.

Policy och mål

På varje arbetsplats ska det finnas ett skriftligt policydokument (vanligen kallat arbetsmiljöpolicy) som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås⁶³. Policydokumentet bör därför i allmänna ordalag också innehålla hur arbetsgivaren tänker arbeta för att motverka sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren ska även ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön⁶⁴. Kravet på mål är ett komplement till och precisering av kravet på arbetsmiljöpolicy enligt SAM. Det kan vara lämpligt att målen ingår som en del av arbetsmiljöpolicy och att något av målen tar sikte på bekämpandet av sexuella trakasserier. Arbetsgivaren är också skyldig att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten⁶⁵. Eftersom sexuella trakasserier ingår i begreppet kränkande särbehandling bör sådana trakasserier särskilt omnämnas i det sammanhanget. Det kan t.ex. vara utformat som en bestämd markering att sexuella trakasserier och repressalier inte accepteras på arbetsplatsen.

Punkter som bör ingå i policydokumentet är:

- Ett bestämt uttalande om att sexuella trakasserier inte accepteras och att det råder förbud att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning om detta, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens sexuella trakasserier.
- En någorlunda utförlig beskrivning och exemplifiering om vad som generellt sett beskrivs som sexuella trakasserier och repressalier.
- En påminnelse om att disciplinära åtgärder kan komma att vidtas om sexuella trakasserier eller repressalier förekommer, såsom tillrättavisning, varning, omplacering eller skiljande från anställning genom uppsägning eller avskedande.

63 5 § SAM samt i prop. 2015/16:135 s. 45.

64 7 § OSA

65 13 § OSA

- Ett påpekande om att sexuella trakasserier kan vara straffbara som sexualbrott.
- Information om att arbetsgivaren har antagit rutiner och riktlinjer för bedrivande av ett förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och repressalier och var de finns anslagna. Det kan vara lämpligt att ange att dessa rutiner även gäller vid rekrytering och befordran.
- Information om att det hos arbetsgivaren finns rutiner om hur upptäckta sexuella trakasserier ska hanteras i enskilda fall.
- En påminnelse om att arbetsgivarens policy, riktlinjer och rutiner i syfte att motverka sexuella trakasserier och repressalier gäller alla som utför arbete i arbetsgivarens verksamhet. Detta innebär att inte bara arbetstagare omfattas utan även praktikanter, inhyrd och inlånad arbetskraft. Det ska också framgå att arbetssökande omfattas.
- Information om att det av dessa riktlinjer och rutiner framgår vem hos arbetsgivaren som har fått uppgiften att svara för det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier och repressalier och till vem anmälan kan göras om sexuella trakasserier och repressalier inträffar samt vem hos arbetsgivaren som är ansvarig för att en sådan anmälan utreds.

Organisation och kunskaper

Med krav på organisation avses att det i arbetsgivarens ansvar ingår att utse någon i verksamheten att svara för det systematiska arbetsmiljöarbetet att motverka ohälsa och olycksfall. Om arbetsgivaren inte själv utövar den rollen är det normalt att uppgiften fördelas på chefer och arbetsledande personal i linjeorganisationen⁶⁶. Beroende på verksamhetens storlek kan fler än en person i arbetsledande ställning tilldelas uppgiften att svara för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det förebyggande arbetet som någon inom arbetsledningen har fått till uppgift att svara för, omfattar alla fysiska, organisatoriska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. I den ansvarige personens uppgifter ligger således att motverka kränkande särbehandling och därmed också sexuella trakasserier.

Att motsvarande regler inte finns i DL saknar betydelse eftersom det förebyggande arbetet enligt DL ska bedrivas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. På så sätt säkerställs att det förebyggande arbetet sker på ett organiserat och systematiskt sätt även ur diskrimineringslagens synvinkel när det gäller att motverka sexuella trakasserier.

Kravet på att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska ske i *organiserade former* bygger på att arbetsgivaren ska vara aktivt engagerad i arbetsmiljöarbetet, antingen direkt personligen eller genom att se till att uppgiften eller ansvaret för arbetsmiljöarbetet fördelas på någon chefsperson eller någon befattning på varje nivå i linjeorganisationen. Syftet är att på detta sätt göra det förebyggande arbetet så levande och effektivt som möjligt.

Arbetsgivaren är också skyldig⁶⁷ att se till att den eller de personer som har tilldelats uppgiften att verka för det förebyggande arbetet har kompetens, *kunskaper*, erfarenhet, resurser och beslutsrätt. Detta innebär att chefer och arbetsledande personal som tilldelats denna uppgift ska ha:

66 6 § SAM

67 6 § SAM



ARBETSMILJÖPOLICY

- Specialkunskaper om arbetet, riskerna i arbetet och åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall.
- God insikt i hur människor reagerar i olika situationer och är insatta i de hälsomässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling inklusive sexuella trakasserier, våld och hot och missbruk.
- Kunskaper om AML, arbetsmiljöförordningen och föreskrifter från Arbetsmiljöverket (och dess föregångare Arbetarskyddsstyrelsen). I det här sammanhanget är det grundläggande att också ha kunskaper om DL, SAM, OSA samt föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering⁶⁸.
- Erforderliga resurser till sitt förfogande och ha rätt att fatta beslut inom sitt område.
- Kunskaper om ändamålsenliga metoder för undersökning och riskbedömning. Detta får anses ligga i det utbildningskrav arbetsgivaren ska uppfylla enligt SAM och OSA.

Det ska särskilt anmärkas att det i kunskapskravet⁶⁹ ingår att arbetsgivaren också ska se till att den eller de personer som ska svara för det förebyggande arbetet, har fått kunskap om hur kränkande särbehandling och därmed även sexuella trakasserier ska hanteras. I detta ingår att kunskap ska finnas om vad som är sexuella trakasserier och hur man går till väga för att undersöka om sådana förekommer och hur det ska motverkas.

Det ovannämnda är exempel på där AML i det samordnade förebyggande arbetet kompletterar DL. Enligt OSA ställs dessutom det kravet att arbetsgivaren ska se till att alla chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling inklusive sexuella trakasserier.

Av OSA får anses följa att chefer och arbetsledande personal ska utbildas i ledarskap och förmåga att organisera arbetet så att man undviker negativ maktutövning, orättvisor, osämja och hög arbetsbelastning eftersom sådana faktorer kan leda till sexuella trakasserier.

Samverkan

Både AML och DL innehåller regler om samverkan och lägger stor vikt vid att arbetsgivaren i det förebyggande arbetet samverkar med de anställda och deras förtroendevalda. Samverkan enligt AML sker med skyddsombudet och i skyddskommittén, om en sådan finns. Enligt DL ska samverkan ske med de anställda, och som det får förstås, också med deras förtroendevalda⁷⁰. Här anges dock inte några konkreta riktlinjer. Tanken enligt DL⁷¹ liksom enligt arbetsmiljölagstiftningen⁷² är att parterna själva ska bestämma om de närmare formerna för denna samverkan. Det förutsätts kunna ske på olika sätt. Ett sätt är att arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffar ett lokalt kollektivavtal. I DL:s förarbeten markeras att arbetsgivaren alltid har det yttersta ansvaret för att samverkan kommer till stånd⁷³ och att samverkansskyldigheten omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder, dvs. från undersökning och analys till eventuella åtgärder som behöver vidtas samt uppföljning och utvärdering. Samverkan ska

68 AFS 1994:1

69 6 § OSA

70 3 kap. 11 och 12 §§ DL.

71 Prop. 2015/16:135 s. 54.

72 4 § SAM och de allmänna råden till 4 §.

73 Prop. 2015/16:135 s. 54.

alltså vara en del av arbetet i samtliga de steg som ingår i arbetet med aktiva åtgärder⁷⁴.

Det är en fördel att arbetsgivaren är bunden av *kollektivavtal*. Som exempel kan nämnas att den fackliga organisationens rätt till information från arbetsgivaren enligt DL förutsätter kollektivavtal liksom arbetsgivarens skyldigheter att årligen förse den fackliga organisationen med skriftlig dokumentation om hur samverkansskyldigheten har fullgjorts. En fördel med kollektivavtal är också att FML blir tillämplig. Men även i avsaknad av kollektivavtal gäller, enligt både AML och DL, att samverkan ska bedrivas med skyddsombud respektive den fackliga organisationen i det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier och repressalier. Skyddsombudens rätt till information enligt AML från arbetsgivaren gäller också oberoende av om kollektivavtal finns med arbetsgivaren. Mer om detta nedan.

Reglerna om samverkan enligt AML och DL är en form av medinflytande för arbetstagersidan i frågor rörande det förebyggande arbetsmiljöarbetet respektive att motverka diskriminering i arbetslivet.

I förhållande till de allmänna reglerna om medinflytande i MBL, är de specialregler⁷⁵ men bara med avseende på arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor. I övriga frågor där arbetstagersidan har medinflytande gäller de allmänna reglerna i MBL. Det bör påpekas att medinflytandereglerna enligt AML, DL och MBL gäller parallellt med varandra.

Som framgår av kapitel 5 *Samordning av regelsystemen i AML och DL* utgår denna skrift från att det förebyggande arbetet enligt DL sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket innebär att de båda lagarnas regler om det förebyggande arbetet samordnas. Denna samordning får genomslag även på samverkansarbetet eftersom regler om samverkan finns i båda. Samverkan enligt AML sträcker sig längre än reglerna om medinflytande i MBL och är detaljreglerade på ett sätt som saknas i DL. Samverkan enligt AML⁷⁶ ska ske redan på planeringsstadiet om något ska ändras eller tillföras i arbetsmiljön och förutsätter inte att det är fråga om en viktigare förändring. Det förutsätter inte heller att kollektivavtal gäller på arbetsplatsen.

I samverkansarbetet ska olika fackliga uppgifter utföras. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ligger tyngdpunkten på skyddsombudet och skyddskommittén, om sådan finns, samtidigt som det aktiva åtgärdsarbetet enligt DL förutsätter facklig medverkan genom andra fackliga förtroendevalda än skyddsombud. Hur detta ska samordnas i praktiken är givetvis en fråga för den fackliga organisationen att avgöra.

Med tanke på att det förebyggande arbetet enligt DL bör ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet är det vår rekommendation att det är med skyddsombudet och, i förekommande fall, i skyddskommittén som arbetsgivaren samverkar i det förebyggande arbetet med att motverka sexuella trakasserier. Vi återkommer till detta i kapitel 7 *Den förtroendevaldas roll i det förebyggande arbetet*.

” Reglerna om samverkan enligt AML och DL är en form av medinflytande för arbetstagersidan i frågor rörande det förebyggande arbetsmiljöarbetet respektive att motverka diskriminering i arbetslivet.

74 Prop. 2015/16:135 s. 104.

75 3 § MBL

76 6 kap. 4 § AML samt 4 och 8 §§ SAM.

Information i samverkan

En viktig del i samverkansarbetet med att motverka sexuella trakasserier och repressalier enligt AML och DL är att de förtroendevalda får information av arbetsgivaren om förhållanden som har betydelse för det fackliga uppdraget.

På en viktig punkt sammanfaller AML:s och DL:s samverkansregler i stort. I båda lagarna ges skyddsombudet respektive den fackliga organisationen en uttrycklig rätt att få den information som behövs för att samverkan ska kunna ske i arbetet med att motverka sexuella trakasserier⁷⁷. En skillnad är dock att det i DL⁷⁸ som en förutsättning krävs att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den fackliga organisationen. Något sådant krav ställs inte i AML för rätt till information. I DL⁷⁹, men inte i AML, ställs krav på arbetsgivaren att årligen till den fackliga organisationen lämna en skriftlig dokumentation över hur samverkansskyldigheten har fullgjorts. I DL:s förarbeten slås fast att en förutsättning för att samverkansarbetet ska fungera är att arbetsgivaren förser aktuella arbetstagarorganisationer med all relevant information som kan behövas för att de ska kunna delta i samverkan⁸⁰. Vidare påpekas att informationsskyldigheten omfattar ”hela arbetet med aktiva åtgärder”⁸¹, dvs. från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas och uppföljning. Informationsskyldigheten för arbetsgivaren förutsätter inte att det finns en överenskommelse med arbetstagarorganisationen. Innebörden på denna punkt är densamma i AML. En arbetsgivare är enligt AML⁸² dessutom skyldig att underrätta skyddsombuden om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena.

Det är ofrånkomligt att uppgifter om enskilda arbetstagares förhållanden kan komma fram i undersökningen av om det finns risk för sexuella trakasserier. Ett exempel på en sådan situation är när en rutinmässig undersökning sker i samverkan med ett skyddsombud inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och det uppmärksammas att sexuella trakasserier har ägt rum eller pågår i ett enskilt fall. Minst två arbetstagare är då inblandade. I denna situation när man av en ”slump” råkar träffa på misstanke om sexuella trakasserier kan det inte förhindras att den förtroendevalda får fullständig information om vad som pågått eller pågår. Dessutom är det så enligt AML och DL att vad som har framkommit, ska i samverkan med den förtroendevalda analyseras och utvärderas för att sedan leda till ställningstagande om vad som ska göras för att eliminera missförhållandet och förhindra att det upprepas.

Tystnadsplikt i samverkan

Med tanke på att informationen kan innehålla många känsliga uppgifter om anställdas personliga förhållanden omfattas informationen av sekretess och tystnadsplikt⁸³. Det bör noteras att information om enskildas personliga förhållanden som skyddsombud erhåller i uppdraget omfattas av sekretess och tystnadsplikt enligt AML på den privata arbetsmarknaden och enligt offentlighets- och sekretesslagen på det offentliga området.

Information som lämnas till en facklig förtroendeman som FML är tillämplig på, kan omfattas av tystnadsplikt under de förutsättningar som

77 6 kap. 6 § AML och 3 kap. 12 § DL.

78 3 kap. 12 § DL

79 3 kap. 13 § p. 7 DL

80 Prop. 2015/16:135 s. 55.

81 Prop. 2015/16:135 s. 55 och 104.

82 6 kap. 4 § tredje stycket AML

83 7 kap. 13 § AML och 3 kap. 12 § DL som hänvisar till 21, 22 och 56 §§ MBL samt beträffande det offentliga området 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

anges i MBL. Det innebär att arbetsgivaren för att informationen ska omfattas av tystnadsplikt måste begära förhandling med den fackliga organisationen. Vid oenighet är det AD som ytterst avgör tvisten.

Information som omfattas av tystnadsplikten enligt AML eller offentlighets- och sekretesslagen får föras vidare till klubbstyrelsen och sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos förbunden centralt. En förutsättning är att uppgiftslämnaren upplyser mottagaren om tystnadsplikten.

Rutiner för samverkan

Samverkan mellan arbetsgivaren och de anställdas förtroendevalda är som framgått en viktig del i det förebyggande arbetet. Följande ska beaktas av arbetsgivaren och den fackliga organisationen:

- Samverkan ska vara bestämd på förhand och etablerad.
- Det ska finnas rutiner om hur samverkan ska gå till och vilka personer från arbetsgivarsidan och arbetstagsidans sida som deltar. Det ska betonas att samverkan gäller det förebyggande arbetet i dess helhet och inte bara i vissa delar.
- Grundläggande för samverkan är att den fackliga organisationen så fort som möjligt efter förrättat val underrättar arbetsgivaren om vilka som utsetts till skyddsombud och ledamöter av skyddskommittén. I underrättelsen ska anges namn, adress, mandatperiod, namngiven ersättare, arbetsställe och skyddsområde⁸⁴.
- Som en intern facklig rutin bör gälla att man har kontroll över att arbetsgivaren har fått underrättelsen och aktuell mandatperiod för de valda skyddsombuden.
- Det ska framgå att även de anställda har en uppgift eller roll. Det ska finnas rutiner om att de ska erhålla information rent allmänt och att de ska medverka genom att dels följa reglerna om det förebyggande arbetet, dels komma med synpunkter samt påtala och slå larm om missförhållanden. Det är lämpligt att ha som en rutin att en gång varje år samla personalen för genomgång av arbetsgivarens policydokument.

Det förebyggande arbetet handlar om ett förfarande i flera steg. Samverkan ska vara en del av samtliga de steg som ingår i arbetet, dvs. från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas och uppföljning⁸⁵. I alla dessa skeden ska det vara säkerställt i rutinerna att samverkan med arbetstagsidans sida sker. I samverkansarbetet ska de anställdas förtroendevalda ingå som en naturlig del⁸⁶. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att samverkan med arbetstagsidans sida kommer till stånd⁸⁷.

Införande av *företagshälsovård* eller anlitan av annan sakkunnig ska också ske i samverkan med skyddsombudet⁸⁸. Finns det en skyddskommitté ska frågan om företagshälsovård behandlas där.

Om en arbetsgivare *inte har rutiner* för det förebyggande arbetet, ska sådana införas under medverkan av och samverkan med de fackliga organisationerna enligt DL och skyddsombudet enligt SAM.

⁸⁴ 6 kap. 14 § AML och 10 § arbetsmiljöförordningen.

⁸⁵ Prop. 2015/16:135 s. 54.

⁸⁶ 4 § SAM, 6 kap. 4 § AML, 3 kap. 11 § DL samt prop. 2015/16:135 s. 54 och 104.

⁸⁷ Prop. 2015/16:135 s. 54.

⁸⁸ Allmänna råden till 12 § SAM.

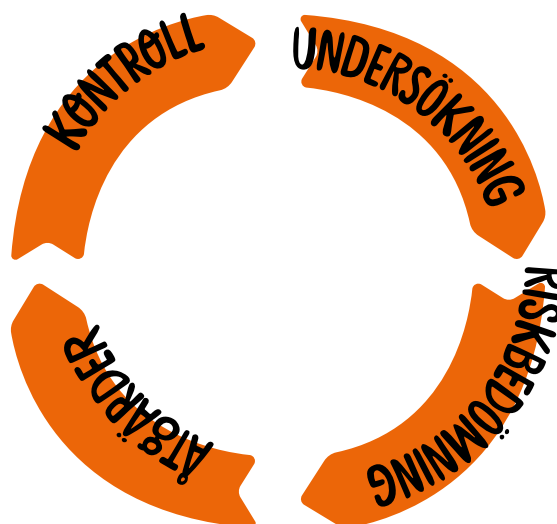
Om det *inte finns någon förtroendevald* på arbetsplatsen, kan samverkan ske med ett regionalt skyddsombud eller en regional facklig förtroendeman. Både SAM och DL förutsätter att samverkan även sker med arbetstagarna på arbetsplatsen. Det kan vara lämpligt att skapa rutiner för samverkan med arbetstagarna särskilt när det inte finns en förtroendevald.

Liksom cheferna⁸⁹ ska skyddsombud ha *utbildning* på området sexuella trakasserier. Av AML⁹⁰ framgår att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarorganisationen gemensamt svarar för att ombuden får erforderlig utbildning i bl.a. vad som är sexuella trakasserier och hur sexuella trakasserier ska hanteras.

Undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder, uppföljning och dokumentation

Inledning

De mest centrala och viktiga momenten i det förebyggande arbetsmiljöarbetet är undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder för att undanröja risker samt uppföljning och dokumentation. Dessa moment är grundbultarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen⁹¹. Detta arbete ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet. Även skyddskommittén, om en sådan finns, har en övergripande roll i sammanhanget.



På samma sätt är det med det förebyggande aktiva arbetet enligt DL⁹².

Det ska också ske i fyra steg:

- Undersöka om det finns risk för sexuella trakasserier och repressalier.
- Analysera orsaker till upptäckta risker.
- Åtgärda riskerna, och vidta övriga förebyggande och främjande åtgärder.
- Följa upp och utvärdera det förebyggande arbetet.

Stegen beskriver på ett övergripande sätt ett förfarande som arbetsgivaren ska följa för att motverka sexuella trakasserier. Sammanfattningsvis innebär de fyra stegen följande.

89 6 § OSA

90 6 kap. 4 sista stycket AML

91 8–11 §§ SAM

92 3 kap. 2 § DL och prop. 2015/16:135 s. 35 ff.

1. *Undersökningsfasen* tar sikte på att identifiera risker för sexuella trakasserier och repressalier samt att klarlägga om sexuella trakasserier och repressalier förekommer.
2. Efter undersökningen ska resultatet systematiskt *bedömas och analyseras*. Resultatet kan innefatta upptäckter av förekommande sexuella trakasserier eller att det finns sådan risk. Orsaken till missförhållandet eller risker ska närmare utredas. Denna granskning ska också vara självkritisk i den meningen att arbetsgivarens organisation, ledarskap, samarbetsklimat och den sociala arbetsmiljön i övrigt kan behöva kontrolleras utifrån frågeställningen om något behöver förbättras. Har exempelvis sexuella trakasserier uppmärksammats bör närmare analyseras vilka konsekvenser trakasseriererna kan ha fått för de inblandade men även för andra arbetstagare. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och ange vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.
3. Ställningstagande angående de *åtgärder* som behöver vidtas för att eliminera missförhållandet eller risken. Kan en åtgärd inte omedelbart vidtas ska åtgärden införas i en skriftlig handlingsplan och tidsplaneras. Därefter ska genomförda åtgärder kontrolleras. Det är viktigt att ange vem som ska se till att detta blir gjort.
4. Uppföljning och *utvärdering* av hur det förebyggande arbetet och de planerade åtgärderna har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. Behöver rutinerna eller något annat förbättras?

Dessa punkter ska utvecklas och närmare preciseras i riktlinjer och rutiner hos varje arbetsgivare för att anpassas till verksamhetens förhållanden.

När ska undersökning ske och hur ofta?

Alla, särskilt chefer och arbetsledande personal, ska i det dagliga arbetet vara vaksamma och mottagliga för tecken på eller risk för sexuella trakasserier.

Stor korttidsfrånvaro, samarbetsproblem, sexistisk jargong, grova ”skämt” och hög omsättning på personal kan vara varningssignaler på flera olika problem, bl.a. att det förekommer sexuella trakasserier.

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sker normalt regelbundna undersökningar av riskerna i arbetsmiljön genom arbetsmiljöronder (skyddsronder). Beroende på verksamhetens art och förekomsten av risker kan undersökningarnas regelbundenhet variera från verksamhet till verksamhet. Undersökningar ska dock ske med jämna mellanrum⁹³ under kalenderåret. Eftersom det vid dessa rutinartade undersökningar handlar om riskbedömning av alla arbetsmiljöfaktorer bör särskild uppmärksamhet riktas mot risken för sexuella trakasserier och repressalier.

En lämplig rutin kan vara att med jämna mellanrum - åtminstone en gång i halvåret - särskilt ägna sig åt att kartlägga risken för sexuella trakasserier och repressalier.

” Alla, särskilt chefer och arbetsledande personal, ska i det dagliga arbetet vara vaksamma och mottagliga för tecken på eller risk för sexuella trakasserier.

93 8 och 9 §§ SAM och 7 § arbetsmiljöförordningen.

Hur ska en särskild undersökning göras?

Särskilt inriktade undersökningar kan till exempel vara:

- Sammanträde med den lokala skyddsorganisationen (arbetsgivaren, eller arbetsgivarens representant, och skyddsombudet, eventuellt också någon från företagshälsovården).
- Enkäter av olika slag, sådana kan vara anonyma.
- Möte med de anställda.
- ”Syn” med den lokala skyddsorganisationen genom en gemensam vandring i arbetsgivarens lokaler.
- Enskilda samtal med arbetstagare.
- Intervjuer med särskilt utvalda personer, när man exempelvis fått negativa signaler om den sociala arbetsmiljön på en viss avdelning inom verksamheten.
- Särskild kontroll med inhyrd och inlånad personal samt praktikanter hur deras förhållanden är.

Vilka ska medverka i undersökningen?

I de rutinmässiga arbetsmiljörunderna ska skyddsombudet delta utöver arbetsgivarens representant. Enligt SAM förutsätts att någon från företagshälsovården deltar. En undersökning som sätts igång för att särskilt kartlägga risk för sexuella trakasserier och repressalier ska också ske under medverkan av de ovan nämnda.

Risker upptäcks och åtgärder vidtas

Konstateras vid undersökningen att risk för sexuella trakasserier eller repressalier föreligger, ska åtgärder vidtas för att avlägsna risken. Består risken av att en anställd misstänks trakassera en annan anställd har vi en situation som behandlas i kapitel 8 *När sexuella trakasserier har uppmärksammas*.

Risken kan även bestå av annat. Det kan handla t.ex. om en sexistisk jargong på arbetsplatsen, ensamarbete i särskilt utsatta arbetssituationer, alkoholbruk på personalfester och hotellrutiner på jobbresor.

Arbetsgivaren ska omedelbart – om det är möjligt - vidta åtgärder för att komma till rätta med risken. I annat fall ska arbetsgivaren lägga upp en handlingsplan för vidtagande av åtgärder. Planen ska dokumenteras och innehålla ett tidsschema och vilka åtgärder som ska vidtas och vem som ansvarar för att det blir gjort. Som en vägledande norm gäller att åtgärder ska vidtas med den skyndsamhet som är praktiskt möjlig. Även åtgärder som vidtagits omedelbart ska dokumenteras. Det kan ha betydelse för det förebyggande arbetet att kunna gå tillbaka och kontrollera tidigare händelser och vidtagna åtgärder.

Arbetsgivaren ska också ta ställning till och analysera om det med anledning av den upptäckta risken finns brister i organisationen, den sociala arbetsmiljön eller något annat i verksamheten eller i rutinerna i det förebyggande arbetet. Om så är fallet måste korrigeringar och förbättringar göras. Även detta ska antecknas i handlingsplanen. Ett viktigt moment är att efter genomförda åtgärder kontrollera att åtgärderna varit tillräckliga och gett positivt resultat.

Uppföljning av det förebyggande arbetet

För kontroll av att rutinerna för att motverka sexuella trakasserier fungerar och bedrivs på ett ändamålsenligt sätt ska arbetet minst en gång per år följas upp och utvärderas. Uppföljningen handlar om att granska och utvärdera redovisningen av de riskbedömningar och förebyggande åtgärder som gjorts och planerats under det gångna året. Kontroll ska också göras av om de uppsatta kort- och långsiktiga målen har uppfyllts och om planerade åtgärder har genomförts. Uppföljningsarbetet ska ske i samverkan med skyddsombudet och, i förekommande fall, i skyddskommittén. I rutinen ska anges att uppföljning och utvärdering sker vid ett sammanträde med arbetsgivarens representant och skyddsombudet och/eller i skyddskommittén. I rutinen bör också anges att arbetsgivaren i samband med verksamhetsplaneringen där samtliga i personalen är närvarande tar upp frågan om rutinerna fungerar eller inte.

Uppföljningsarbetet ska göras oberoende av antalet anställda

Som framgår nedan finns det enligt både SAM och DL ett krav på arbetsgivaren att dokumentera uppföljningsarbetet om det förebyggande arbetet. Detta krav på dokumentation gäller bara om det finns ett visst minsta antal anställda i verksamheten. Vi vill understryka att det uppföljningsarbete som skildras ovan under föregående rubrik inte ställer krav på ett visst antal anställda. Arbetsgivaren är tillsammans med skyddsombudet, och i förekommande fall skyddskommittén, skyldig att genomföra arbetet med uppföljning av det förebyggande arbetet oberoende av antalet anställda. När det gäller kravet på dokumentation förhåller det sig på ett annat sätt.

Uppföljningsarbetet och kravet på dokumentation

Som framgår ovan ska uppföljningen dokumenteras skriftligen under förutsättning att ett visst antal anställda har varit sysselsatta i verksamheten⁹⁴. Som reglerna i DL får förstås ska arbetsgivaren skriftligen dokumentera alla fyra stegen i det förebyggande arbetet, alltså även när det gäller uppföljning och utvärdering. Även här förutsätter skriftlighetskravet ett visst minsta antal arbetstagare⁹⁵.

Innebörden i det krav på dokumentation som DL⁹⁶ ställer på arbetsgivaren innebär, som vi uppfattar det, följande för uppföljningen och utvärderingen. Till grund för detta ligger den redogörelse arbetsgivaren ska lämna en gång varje år över de riskbedömningar, analyser och vidtagna åtgärder som gjorts under året samt uppgifter om uppföljningar av tidigare arbete som har gjorts⁹⁷. Av redogörelsen ska också framgå de åtgärder som planeras i förebyggande syfte samt tidsplaneringen av dessa åtgärder. Till grund för uppföljningen och utvärderingen ligger också den redovisning som arbetsgivaren ska lämna om de riktlinjer och rutiner som finns och planeras i syfte att förhindra sexuella trakasserier och repressalier. Redovisningen ska även innehålla uppgifter om den uppföljning och utvärdering av riktlinjer och rutiner som gjorts. Skyddsombudet och den fackliga organisationen har rätt att få del av dessa redogörelser.

Eftersom skriftlighetskravet enligt SAM och DL skiljer sig åt finns det förutsättningar för arbetsgivaren och den fackliga organisationen att i interna rutiner fastställa att kravet i SAM på skriftlig dokumentation om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten ska gälla även för aktiva åtgärder enligt DL.

94 Minst 10 arbetstagare enligt 9 § SAM.

95 25 eller fler arbetstagare enligt 3 kap. 13 § DL.

96 3 kap. 13 § p. 1-3 och 6 DL

97 Prop. 2015/16:135 s. 105.

Uppföljning av samverkansarbetet

Enligt DL⁹⁸ ska den skriftliga och årliga dokumentationen också innehålla en redogörelse för hur samverkansskyldigheten i förhållande till de anställda och deras fackliga organisationer har fullgjorts. Det räcker inte att enbart ange att samverkan har skett utan det ska beskrivas hur den har skett. Redogörelsen ska innehålla de synpunkter och förslag som framförts av skyddsombudet eller av annan fackligt förtroendevald och hur dessa har beaktats av arbetsgivaren. Skyddsombudet och den fackliga organisationen har rätt att få del av redogörelsen.



De personalkategorier som omfattas av arbetet med förebyggande åtgärder

Inledning

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att motverka att arbetstagare inte utsätts för sexuella trakasserier. Ansvaret gäller så länge det finns ett anställningsförhållande och är oberoende av om arbetstagaren är anställd tillsvidare eller tidsbegränsat. Det saknar också betydelse om arbetstagaren är anställd på heltid eller deltid.

Det är inte ovanligt att det på en arbetsplats arbetar personer som inte är anställda hos den arbetsgivare som råder över verksamheten. Det kan vara inhyrd arbetskraft, entreprenadanställda, praktikanter och de som är föremål för arbetsmarknadspolitiska åtgärder och en hel del andra grupper som har en annan arbetsgivare eller uppdragsgivare än den som råder över arbetsstället där de arbetar. Inom vissa branscher förekommer även att en arbetsgivare tillfälligt och kortvarigt lånar in arbetskraft från en annan arbetsgivare.

Som framgår nedan gäller reglerna om arbetsgivarens skyldigheter även i förhållande till dem som utför arbete i en arbetsgivares verksamhet oberoende av om de är anställda, inhyrda, inlånade eller praktikanter. Det kan finnas anledning att i det förebyggande arbetet ägna särskild uppmärksamhet åt dessa så att de inte särbehandlas och utsätts för sexuella trakasserier och repressalier. Detta bör framgå som en punkt i arbetsgivarens rutiner.

Inhyrd och inlånad arbetskraft

Med inhyrd arbetskraft avses enligt uthyrningslagen⁹⁹ en arbetstagare som är anställd av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag

98 3 kap. 13 § p. 7 DL

99 1 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Inhyrd arbetskraft, liksom inlånad, står i arbetet hos inhyraren respektive inlånaren under dennes arbetsledning. Uthyrningslagen gäller inte vid ut- och inlåning av arbetskraft.

Någon juridisk definition av inlåning av arbetskraft finns inte¹⁰⁰. Inlåning är vanligt förekommande i vissa branscher och används exempelvis när en arbetsgivare tillfälligt har ont om arbetskraft medan en annan arbetsgivare på grund av svikande orderingång har brist på arbete för vissa anställda. De båda arbetsgivarna träffar då ett avtal om att tillfälligt hjälpa varandra.

Både enligt AML och DL har den arbetsgivare som anlitar inhyrd och inlånad arbetskraft¹⁰¹ en skyldighet att också i förhållande till den inhyrda och inlånande personalen bedriva ett förebyggande arbete på samma sätt som för den egna personalen.

Utan att närmare gå in på problematiken med delat ansvar som exempelvis den inhyrande och uthyrande arbetsgivaren har i arbetsmiljöfrågor, vill vi ändå påminna om att den uthyrande arbetsgivaren också har ett arbetsmiljöansvar både innan uthyrningen ska påbörjas och under den tid som uthyrningen pågår. Det övergripande ansvaret finns alltid hos det uthyrande företaget där den uthyrde är anställd. Ansvaret för inhyrda är dock gemensamt när det gäller exempelvis kravet på att riskbedöma arbetet och att vidta åtgärder för att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Den allmänt rådande uppfattningen är att det förhåller sig på samma sätt med in- och utlåning¹⁰² av arbetskraft.

Praktikanter m.m.

I det här sammanhanget betyder praktikant den som utan att vara anställd utför ett arbete i en arbetsgivares regi. Som exempel kan nämnas yrkespraktik för studenter som under studietiden fullgör praktik eller den som via Arbetsförmedlingen tar del av det arbetsmarknadspolitiska programmet "arbetspraktik" eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet med inslag av yrkespraktik.

AML gör inte undantag för vissa kategorier utan har ett vidsträckt tillämpningsområde och omfattar den som genomgår utbildning, den som under vård i anstalt utför anvisat arbete, värnpliktiga, deltagare i arbetsmarknadspolitiska program, deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som har anvisats av socialnämnd och asylsökande som Migrationsverket ger sysselsättning genom att de får tillfälle att delta i svenskundervisning, i skötseln av förläggningar och i annan verksamhet som bidrar till att göra vistelsen meningsfull¹⁰³. Den som i dessa sammanhang upplåtit sin verksamhet för arbete likställs med arbetsgivare.

Det bör dock noteras att samverkansreglerna i 6 kapitlet AML inte är tillämpliga i förhållande till nyss nämnda grupper. För dem som genomgår utbildning finns särskilda regler om samverkan i 6 kapitlet AML.

Däremot gäller AML:s regler om bl.a. det systematiska arbetsmiljöarbetet när dessa grupper utför arbete i en verksamhet som en arbetsgivare råder över. De ska då likställas med arbetstagare.

100 Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen s. 67 och SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring s. 153 ff.

101 3 kap. 12 § andra stycket AML respektive 2 kap. 1 och 3 §§ DL samt 2 kap. 18 § andra stycket DL; se också 1 § SAM och 3 § OSA samt prop. 2015/16:135 s. 39 och 43.

102 SOU 2017:24 s. 153 ff.

103 1 kap. 4 § AML

De som utför arbete i en arbetsgivares verksamhet som praktikanter omfattas av arbetsgivarens förebyggande arbete att motverka sexuella trakasserier och repressalier enligt både AML och DL. Alla ska behandlas som om de är arbetstagare och anställda hos den arbetsgivare där de utför arbete.

Från OSA-föreskriftens tillämpning undantas dock de personer som genomgår utbildning eller är under vård i anstalt¹⁰⁴. De omfattas dock av bl.a. 3 kap. 2 § och 3 kap. 2 a § AML samt SAM.

Samordningsansvaret

På ett fast driftsställe (dvs. en fast punkt för en verksamhet/rörelse typ kontor, verkstad, industrilokal, gruva, olje- eller gaskälla eller dylikt) kan det förekomma att flera arbetsgivare bedriver verksamheter på samma arbetsställe (driftsenheten). Det typiska är att verksamheterna i något avseende är sammanflätade med varandra. Varje arbetsgivare på det gemensamma arbetsstället har att tillse att AML och DL följs i förhållande till den egna arbetskraften. Genom att flera verksamheter bedrivs i samma lokaler eller inom samma område kan också reglerna¹⁰⁵ om arbetsmiljön på gemensamt arbetsställe och om samordningsansvar bli tillämpliga. Samordningsansvaret för säkerheten i arbetsmiljön ligger då på den som råder över arbetsstället. Den som äger och använder lokalerna eller har nyttjanderätt till dem är den som råder över arbetsstället.

Samordningsansvaret omfattar sådana risker som är en direkt följd just av att flera arbetsgivare bedriver verksamheter eller motsvarande samtidigt på ett arbetsställe. Reglerna om samordningsansvaret har sin grund i de särskilda risker som kan uppstå genom att de olika verksamheterna påverkar varandra. Den samordningsansvariges uppgifter är bl.a. att se till att arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samordnas på det gemensamma arbetsstället¹⁰⁶ och har i den rollen att utfärda gemensamma riktlinjer och anvisningar för alla verksamheter på det gemensamma arbetsstället. Även om samordningsansvaret främst handlar om att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i den fysiska arbetsmiljön, undantas inte risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön från ansvaret.

Samordningsansvaret enligt AML innebär att den arbetsgivare som har detta ansvar också är skyldig att uppmärksamma risker för sexuella trakasserier och repressalier samt att ha rutiner i syfte att motverka detta. De som bedriver verksamhet eller arbetar på det gemensamma arbetsstället är skyldiga att följa den samordningsansvariges anvisningar¹⁰⁷. Alla som arbetar på ett gemensamt arbetsställe ska se till att inte utsätta andra för risker.

En typsituation där samordningsansvaret aktualiseras är när entreprenadanställda utför arbete i en annan arbetsgivares verksamhet under den egna arbetsgivarens arbetsledning. Samordningsansvaret kan då få betydelse när det gäller att motverka sexuella trakasserier och repressalier.

Uppdragstagare

I fråga om uppdragstagare, t.ex. frilans eller ”frilansare”, har uppdragsgivaren inget direkt arbetsmiljöansvar för frilansens arbetsmiljö, förutom när det gäller det s.k. rådighetsansvaret¹⁰⁸ och samordningsansvaret som

104 3 § OSA och de allmänna råden till 3 §.

105 3 kap. 7 d § AML

106 3 kap. 7 e § AML

107 3 kap. 7 g § AML

108 3 kap. 12 § AML

framförallt gäller den fysiska arbetsmiljön men även den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Som regel är det uppdragsgivaren som planerar och har inflytande över hur arbetet ska utföras. Det finns inget som hindrar att uppdragsgivaren även riskbedömer det arbete som ska utföras av frilansen. I de fall en frilans är organiserad i en fackförening kan det vara en uppgift för fackföreningen att ställa krav på uppdragsgivaren att göra riskbedömningar. Detsamma gäller i fråga om att utreda och hantera ohälsa eller olycksfall, eller i det här fallet sexuella trakasserier, som kan drabba frilansen. Starka skäl finns för en sådan ordning eftersom alla som utför arbete i verksamheten förtjänar en god arbetsmiljö och att det finns mycket att vinna på det. Sexuella trakasserier drabbar inte heller bara uppdragstagaren utan kan även påverka de anställda och inhyrda som uppdragsgivaren, i sin egenskap av arbetsgivare respektive inhyrare, har ett arbetsmiljöansvar för.

Arbets sökande

Arbets sökande har skydd mot diskriminering enligt DL, exempelvis mot sexuella trakasserier och repressalier från arbetsgivarens sida. Men när det gäller arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt i DL¹⁰⁹ vid inträffade fall av sexuella trakasserier gäller den bara i förhållande till anställda, men inte för arbets sökande.

Arbetsgivarens arbete med förebyggande och aktiva åtgärder enligt DL¹¹⁰ ska förutom arbetsförhållandena även avse rekrytering och befordran, och omfattar även arbets sökande. Det som avses är t.ex. riktlinjer och rutiner för extern och intern rekrytering samt befordran. Det kan handla om att se över hur lediga arbeten annonseras, hur annonser utformas och hur intervjuer går till. I arbetet med aktiva åtgärder ingår att undersöka vilka hinder som föreligger för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran. I detta ligger också att arbetsgivaren har ett krav på sig att skapa rutiner och riktlinjer som motverkar sexuella trakasserier och repressalier. Särskilt påtagligt är detta krav vid personliga sammanträffanden såsom vid anställningsintervjuer. Följande uttalande ur lagförarbetena¹¹¹ åskådliggör vad som krävs:

Regeringen anser att förslaget att även arbets sökande ska skyddas mot repressalier är rimligt. Som kommittén påpekat är det säkerligen inte alltför vanligt att den som söker arbete hos en arbetsgivare kommer i en sådan situation att han eller hon dels först anmäler eller påtalar att diskriminering förekommit, dels därefter i sin egenskap av arbets sökande är kvar på arbetsplatsen på ett sådant sätt att han eller hon kan utsättas för repressalier. Det kan dock inte uteslutas att en sådan situation uppkommer, t.ex. när någon återkommer som arbets sökande hos samme arbetsgivare eller inom samma koncern eller under ett mer utdraget anställningsförfarande. I sådana fall är det naturligt att den arbets sökande ska kunna skyddas mot repressalier.

AML gäller inte arbets sökande utan bara arbetstagare och en del andra grupper under förutsättning att arbete utförs i en arbetsgivares verksamhet. Det torde emellertid överensstämja med lagens ändamål att det förebyggande arbetsmiljöarbetet även tar sikte på att motverka sexuella trakasserier vid exempelvis utformande av platsannonser och anställningsintervjuer. Frågan får inte så stor betydelse i och med att reglerna om aktiva åtgärder enligt DL omfattar rekrytering och befordran. På så sätt omfattas även arbets sökande av det förebyggande arbetet.

109 2 kap. 3 § DL

110 3 kap. 5 § p. 3

111 Prop. 2007/08:95 s. 309.

7

DEN FÖRTROENDEVALDAS ROLL I DET FÖREBYGGANDE ARBETET

Inledning

Den roll som ett skyddsombud eller annan fackligt förtroendevald kan ha i detta sammanhang bygger på de regler om samverkan som finns i arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagen.

Vem av de förtroendevalda ska samverka med arbetsgivaren?

På arbetsplatser där det finns facklig representation är det normalt att samverkan sker med en förtroendevald som har utsetts av arbetstagarorganisationen. Vilket slags uppdrag den förtroendevalda har avgörs av de lokala arbetstagarorganisationerna.

På AML:s område är det föreskrivet att det ska finnas ett skyddsombud om antalet anställda uppgår till minst fem. Skyddsombudet utses enligt AML av den lokala arbetstagarorganisationen under förutsättning att organisationen är bunden kollektivavtal med arbetsgivaren¹¹². Saknas kollektivavtal utser de anställda själva skyddsombudet.

Ett på arbetsplatsen gällande kollektivavtal är också en förutsättning för att lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ska gälla för skyddsombud och för fackliga förtroendeman med andra uppdrag än att vara skyddsombud.

För skyddsombud gäller det skydd och de befogenheter som följer av AML. Har skyddsombudets fackliga organisation kollektivavtal med arbetsgivaren gäller alltså även FML och då ges den förtroendevalda ytterligare rättigheter och skydd.

Oberoende av hur tillsättning av lokalt skyddsombud har skett och oberoende av om kollektivavtal gäller kan ett regionalt skyddsombud (RSO) utses. RSO:n har dock inte lagligt tillträde till en arbetsplats där det finns en skyddskommitté, inte heller när organisationen inte har någon medlem på arbetsstället.

Det finns en skillnad mellan AML och DL och det är att det enligt AML är skyddsombudet som i samverkansarbetet företräder de anställda. Skyddsombudet har en legalfullmakt¹¹³ i den meningen att denne övervakar arbetsmiljöfrågorna för alla anställda inom skyddsområdet oberoende av om de är organiserade fackligt eller inte och oavsett om de är organiserade i den arbetstagarorganisation som utsett skyddsombudet. Denna typ av legalfullmakt finns inte i DL. Den facklige förtroendemans legitimitet att företräda arbetstagare på arbetsplatsen i frågor om DL grundas på arbetstagarens medlemskap i arbetstagarorganisationen. Rättigheter och skydd enligt FML för den facklige förtroendemannen förutsätter kollektivavtal¹¹⁴.

112 Även vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd har den fackliga organisationen rätt att utse skyddsombud enligt 6 kap. 2 § AML.

113 6 kap. 4 § AML

114 Gäller även vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd, se 1 § FML.

En av skyddsombudets centrala uppgifter enligt AML är att genom samverkan med arbetsgivaren medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Eftersom det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier förutsätts ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet blir även detta en naturlig del av skyddsombudets uppdrag. Ett skyddsombud har dessutom enligt lag en starkare ställning i samverkansarbetet gentemot arbetsgivaren än en annan förtroendevald som inte är skyddsombud. AML ger skyddsombudet befogenheter och rättigheter som FML inte kan erbjuda andra fackliga förtroendemen. En sådan rättighet är den s.k. hänvändelserätten¹¹⁵. Denna rättighet kan både användas i kollektiva och individuella sammanhang. Exempel på det sistnämnda är när en arbetsgivare i ett enskilt fall inte följt reglerna¹¹⁶ om kränkande särbehandling i OSA, vilket vi återkommer till längre fram. Dessutom finns rätten att stoppa arbetet enligt 6 kap. 7 § AML. Det är en rättighet som visserligen inte är så sannolik att den behöver utnyttjas i det förebyggande arbetet. Frågan om stoppningsrätten kan användas, och i så fall i vilka situationer, och om denna rätt kan vara lämplig att tillgripa vid misstanke om sexuella trakasserier för att t.ex. aktualisera arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt återkommer vi till i kapitel 10 *Om arbetsgivaren inte följer lagen (DL och AML)*.

Eftersom arbetsgivarens samverkan med arbetstagarerna och deras fackliga organisationer omfattar alla delar av arbetet med aktiva åtgärder enligt DL, och alltså inte bara för att motverka sexuella trakasserier, kan det ligga nära till hands att även en facklig förtroendeman som inte är skyddsombud ges uppdrag i detta sammanhang. Som kommer att framgå nedan kan situationen även kräva att flera förtroendevalda engageras.

När det finns flera kollektivavtalsbundna fackliga organisationer representerade förekommer det att organisationerna enas om en särskild ordning där en förtroendevald från en av organisationerna får uppdraget att företräda även andra organisationers medlemmar hos arbetsgivaren. Överenskommelser av det slaget kan exempelvis handla om att organisationerna enas om att utse ett gemensamt skyddsombud från en av organisationerna med uppdrag att vara skyddsombud för de anställda på de berörda organisationernas verksamhetsområden hos arbetsgivaren. Skyddsombudet företräder då inom sitt nu utvidgade skyddsområde inte bara organisationernas medlemmar utan alla arbetstagarer inom respektive organisations verksamhetsområde.

Skyddsombudets uppgifter

Skyddsombudet ska medverka vid de regelbundna undersökningarna, riskbedömningarna och vid utarbetandet av arbetsgivarens rutiner. Skyddsombudet ska också medverka vid analys av utredningsresultat och vid bestämmande av vilka åtgärder som ska vidtas. Sammanfattningsvis innebär detta följande:

- Ett aktivt deltagande i det förebyggande arbetets alla delar.
- Kontroll av att arbetsgivaren har en organisation enligt SAM och OSA samt rutiner enligt SAM, OSA och DL. I förekommande fall ställa krav på arbetsgivaren att komplettera eller förbättra rutinerna. Vad sådana rutiner bör innehålla framgår ovan i avsnittet *Undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder, uppföljning och dokumentation*.
- Begära information som kan finnas hos arbetsgivaren och som behövs i det förebyggande arbetet.

¹¹⁵ 6 kap. 6 a § AML

¹¹⁶ 5 (som hänvisar till SAM), 6, 13 och 14 §§ OSA.

- Vaka över att rutinerna efterlevs.
- Kontrollera att arbetsgivaren har en handlingsberedskap med rutiner för det fall sexuella trakasserier inträffar och bevaka att de efterlevs.
- Delta vid upprättande av handlingsplaner för vidtagande av åtgärder.
- Följa upp och utvärdera vidtagna åtgärder.
- Årligen delta vid uppföljning och utvärdering av hur det förebyggande arbetet och de planerade åtgärderna har fungerat och om de kort- och långsiktiga målen som satts upp har uppfyllts. I detta ingår även att ta del av den dokumentation som arbetsgivaren är skyldig att ta fram. Se ovan i avsnittet *Uppföljning av det förebyggande arbetet* om innehållet i dokumentationen och förutsättningarna för att kunna ställa krav på dokumentation.
- Årligen följa upp och utvärdera om rutinerna behöver förbättras.
- Årligen följa upp redovisningen av hur arbetsgivaren har fullgjort sin samverkansskyldighet.

Skyddsombudets och annan förtroendevalds verktyg om arbetsgivaren inte gör det som krävs

I den förtroendevaldas uppdrag ingår att kontrollera att arbetsgivaren följer reglerna om det förebyggande arbete och de rutiner som tagits fram i samverkan. Eftersom det förebyggande arbetet enligt både AML och DL ska ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet är det naturligt att det är skyddsombudet som bevakar detta.

Upptäcks brister ska skyddsombudet reagera genom att kontakta arbetsgivaren, eller den hos arbetsgivaren som har till uppgift att svara för det förebyggande arbetet, och påtala bristen. Det måste då tydliggöras vad bristen består av och på vilket sätt arbetsgivaren kan rätta till den.

Nedan följer en genomgång av de verktyg som kan användas om det blir problem i det förebyggande arbetet:

Rätten till information enligt AML och DL

Ett viktigt verktyg som den förtroendevalda har är rätten till information. Den är vidsträckt enligt både AML och DL. Förutom att få muntliga upplysningar har den förtroendevalda rätt att få del av olika dokument som kan ha betydelse för uppdraget. Som exempel kan nämnas sådant som rör bemannings- och organisationsplaner, medarbetarundersökningar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, principer och metoder för nyanställning, personalsammansättning såsom köns-, ålders- och nationalitetsfördelning, personalomsättning och rapporter om sjukfrånvaro.

När det gäller rätten till information finns det en skillnad mellan AML och DL.

Hindras ett skyddsombud att få den information som ombudet har rätt till, betraktas det som ett hinder i ombudets uppdrag och arbetsgivaren kan bli skyldig att utge allmänt skadestånd¹¹⁷ till skyddsombudet och även till den fackliga organisationen om kollektivavtal finns med arbetsgivaren¹¹⁸. Frågan om skadestånd drivs då vidare av den fackliga organisationen. Se mer om detta nedan i avsnittet *Rätten till skadestånd*.

¹¹⁷ 6 kap. 10 och 11 §§ AML.

¹¹⁸ På grund av att kollektivavtal gäller och genom 6 kap. 16 § AML blir FML:s regler om skadestånd tillämpliga även på arbetstagarorganisationen.

Arbetsmiljöverket har endast behörighet att ingripa om arbetsgivaren inte ger skyddsombudet möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverket kan då med stöd av SAM¹¹⁹ som har sin grund i andra och tredje kapitlen AML ingripa med ett föreläggande. I övrigt kan Arbetsmiljöverket inte ingripa när det gäller överträdelse av reglerna om samverkan i AML.

I DL är det annorlunda. Reglerna om samverkan och information ligger i lagens tredje kapitel som står under DO:s tillsyn och är av offentlighetsrättslig natur. Vägrar arbetsgivaren att exempelvis lämna ut den årliga dokumentationen till den fackliga organisationen om hur samverkan med arbetsgivaren har fullgjorts är påtryckningsmedlet att begära att Nämnden mot diskriminering förelägger arbetsgivaren vid vite att fullgöra skyldigheten att lämna dokumentationen till den fackliga organisationen¹²⁰. Se mer om nämnden nedan i avsnittet *Nämnden mot diskriminering*. Däremot finns det ingen grund i DL att kräva skadestånd från arbetsgivaren i denna situation.

En 6:6a-anmälan

Sker ingen rättelse trots att skyddsombudet ställt krav och påtalat bristen, kan man använda den formella procedurvägen genom att göra en framställan till arbetsgivaren enligt 6 kap. 6 a § AML. Denna väg består av två steg.

Det *första* steget innebär att en skriftlig framställan görs genom att använda en standardiserad blankett som finns på Arbetsmiljöverkets hemsida. Det ska tydligt framgå vilka brister som påtalas och de åtgärder som begärs. Det är bra om det också anges vilka regler som åberopas till stöd för framställan, t.ex. regler i SAM och OSA. Arbetsgivaren är skyldig att genast skriftligen bekräfta mottagandet och att utan dröjsmål återkomma med ett besked om vad arbetsgivaren avser att göra.

Om arbetsgivaren inte återkommer med något besked om vad som ska göras eller med ett otillräckligt eller ofullständigt besked har skyddsombudet rätt att skicka framställan till Arbetsmiljöverket med begäran om ett föreläggande eller förbud. Hänvändelsen till Arbetsmiljöverket är det *andra* steget i denna procedur. Även för denna framställan finns en standardiserad blankett tillgänglig på Arbetsmiljöverkets hemsida.

I och med att det *andra* steget tas blir ärendet offentligt (eftersom det då ges in till en myndighet). Så länge ärendet befinner sig i det första steget betraktas det som en intern angelägenhet mellan arbetsgivaren och skyddsombudet.

När framställan inkommit till Arbetsmiljöverket är verket skyldigt att fatta ett beslut. Beslutet kan antingen innebära att framställan avslås eller att arbetsgivaren föreläggs att vidta vissa åtgärder. Beslutet kan också vara i form av ett förbud. Ett föreläggande eller förbud är normalt förenat med ett vitesbelopp.

Beslutet kan överklagas till förvaltningsrätten av den part som är missnöjd. Överklagningsrätten ligger på huvudskyddsombudet¹²¹. Finns inget huvudskyddsombud, har det lokala skyddsombudet eller RSO rätt att överklaga. Det finns även vissa möjligheter för den fackliga organisationen att överklaga.

119 4 § SAM

120 4 kap. 5 § DL

121 9 kap. 3 § AML



Nämnden mot diskriminering

I DL finns även en annan väg och det är att utnyttja möjligheten att hos Nämnden mot diskriminering begära ett vitesföreläggande för att få arbetsgivaren att fullgöra sina skyldigheter i arbetet med aktiva åtgärder. Den fackliga organisationen måste emellertid först vända sig till DO och efterhöra om DO avser att göra framställan till nämnden. Om DO avstår från att för egen räkning göra en sådan framställan har den centrala arbetstagarorganisationen rätt att göra en istället. Denna rätt enligt DL förutsätter att organisationen har kollektivavtal med den aktuella arbetsgivaren¹²². I framställan till nämnden med begäran om vitesföreläggande ska anges vad organisationen vill att nämnden ska förelägga arbetsgivaren att göra för att uppfylla skyldigheterna i arbetet med att motverka sexuella trakasserier och repressalier och vilka brister som finns i detta arbete.

Förhandlingsbegäran enligt 10 § MBL

Ett annat sätt att driva frågan är att den fackliga organisationen kallar arbetsgivaren till en förhandling med stöd av 10 § MBL för att på sätt komma till tals med arbetsgivaren och få tillfälle att framställa krav. Arbetsgivaren är skyldig att infinna sig. I förhandlingsbegäran ska anges ett förhandlingsämne, vad den fackliga organisationen ser som brister i det förebyggande arbetet och vad organisationen vill att arbetsgivaren ska göra för att rätta till bristen. Det är samma innehåll som i en framställan enligt 6 kap. 6 a § AML.

Inställer sig inte arbetsgivaren till förhandlingen eller vägrar arbetsgivaren att medverka på ett konstruktivt sätt i förhandlingen kan frågan om förhandlingsvägran och allmänt skadestånd aktualiseras liksom i vanliga arbetsrättsliga sammanhang.

Det ska betonas att de regler som nu behandlats är procedurregler som tar sikte på att motverka sexuella trakasserier. Vilken väg man väljer är en lämplighetsfråga som måste avgöras från fall till fall. Vad den fackliga organisationen och den förtroendevalda, oavsett i vilken roll, vill uppnå är ytterst att säkerställa att arbetsgivaren följer reglerna om att motverka sexuella trakasserier och repressalier.

Om arbetsgivaren inte samverkar med skyddsombudet eller annan förtroendevald

I skyddsombudets medverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att motverka sexuella trakasserier och repressalier. För att detta ska fungera måste arbetsgivaren också medverka till att samverkan kommer till stånd. Som påpekas i AML och DL har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för att samverkan sker¹²³. En arbetsgivare som inte samverkar med skyddsombudet i det förebyggande arbetet riskerar att få betala skadestånd för att ha hindrat skyddsombudet i dennes skyddsuppdrag.

Som framgår ovan ska skyddsombudet bland annat delta i:

- Utformande av policy och konkreta riktlinjer och rutiner
- Regelbundna (risk)undersökningar
- Analyser och utvärdering av resultatet från undersökningarna
- Ställningstagande till eventuella åtgärder
- Informationsgivning

¹²² 4 kap. 5 § DL

¹²³ Prop. 2015/16:135 s. 54.

- Utbildning om sexuella trakasserier
- Årliga uppföljningar och utvärderingar av det förebyggande arbetet och samverkansarbetet

Men enbart den omständigheten att en arbetsgivare inte följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter eller reglerna i DL om aktiva åtgärder utgör inte enligt lagen ett hinder för skyddsombudet eller annan förtroendevald att fullgöra sitt uppdrag. Att exempelvis inte ha något förebyggande arbete alls, innebär inte ett hinder i den förtroendevaldas uppdrag. Det handlar då i stället om brott mot SAM och DL. Ingripanden kan då ske genom Arbetsmiljöverket (efter framställning från skyddsombudet) eller av Nämnden mot diskriminering (efter framställan från DO alternativt från den centrala arbetstagarorganisationen som har kollektivavtal med arbetsgivaren).

Rätten till skadestånd

Rätten till skadestånd beror på vilken rättsregel som arbetsgivaren har brutit mot. Låt oss anta att ett skyddsombud uttryckligen förvägras att delta i en skydds rond inom ramen för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Rätten att delta finns både i SAM och i AML:s samverkansregler. Brott mot SAM är inte skadeståndsgrundande. Men brott¹²⁴ mot AML:s samverkansregler är det. Det innebär att skyddsombudet kan kräva skadestånd (vanligen allmänt skadestånd) och åberopa 6 kap. 10 § AML. Finns kollektivavtal med arbetsgivaren har även den fackliga organisationen rätt till allmänt skadestånd på grund av kopplingen¹²⁵ mellan AML och FML.

Rätten att enligt DL delta i en undersökning om det finns risk för sexuella trakasserier eller repressalier är reglerad i bestämmelserna om samverkan i DL¹²⁶. Brott mot samverkansreglerna i DL är inte skadeståndsgrundande. Överträdelse av reglerna om samverkan ligger under DO:s tillsyn och kan föranleda ingripande genom föreläggande på sätt som nämns ovan.

Skulle en förtroendevald vars organisation är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren, få löneavdrag för att på arbetstid ha deltagit i en undersökning av riskerna för sexuella trakasserier eller repressalier är detta ett brott mot FML. Den förtroendevalda har rätt till betald ledighet¹²⁷ vid utövandet av sitt fackliga uppdrag. Ett annat exempel är om den förtroendevalda inte får komma in i en arbetslokal för att undersöka riskerna. I sådant fall har den förtroendevalda hindrats i sitt fackliga uppdrag i strid med FML¹²⁸. Skadestånd (vanligen allmänt skadestånd) kan då begäras till både den förtroendevalda och den fackliga organisationen¹²⁹.

Ett krav på skadestånd drivs vidare av den fackliga organisationen såsom en arbetstvist genom att som första åtgärd begära tvisteförhandling med arbetsgivaren om skadestånd. Finns kollektivavtal, finns också normalt en förhandlingsordning vilket innebär att tvisteförhandling bedrivs på lokal och central nivå. Slutar tvisteförhandlingarna i oenighet, avgörs tvisten av AD. För att kravet på skadestånd inte ska preskriberas, måste den fackliga organisationen tänka på att iaktta de tidsfrister som finns angivna i AML¹³⁰, alternativt FML¹³¹, och förhandlingsordningen.

124 6 kap. 11 § AML

125 6 kap. 16 § AML

126 3 kap. 11 § DL

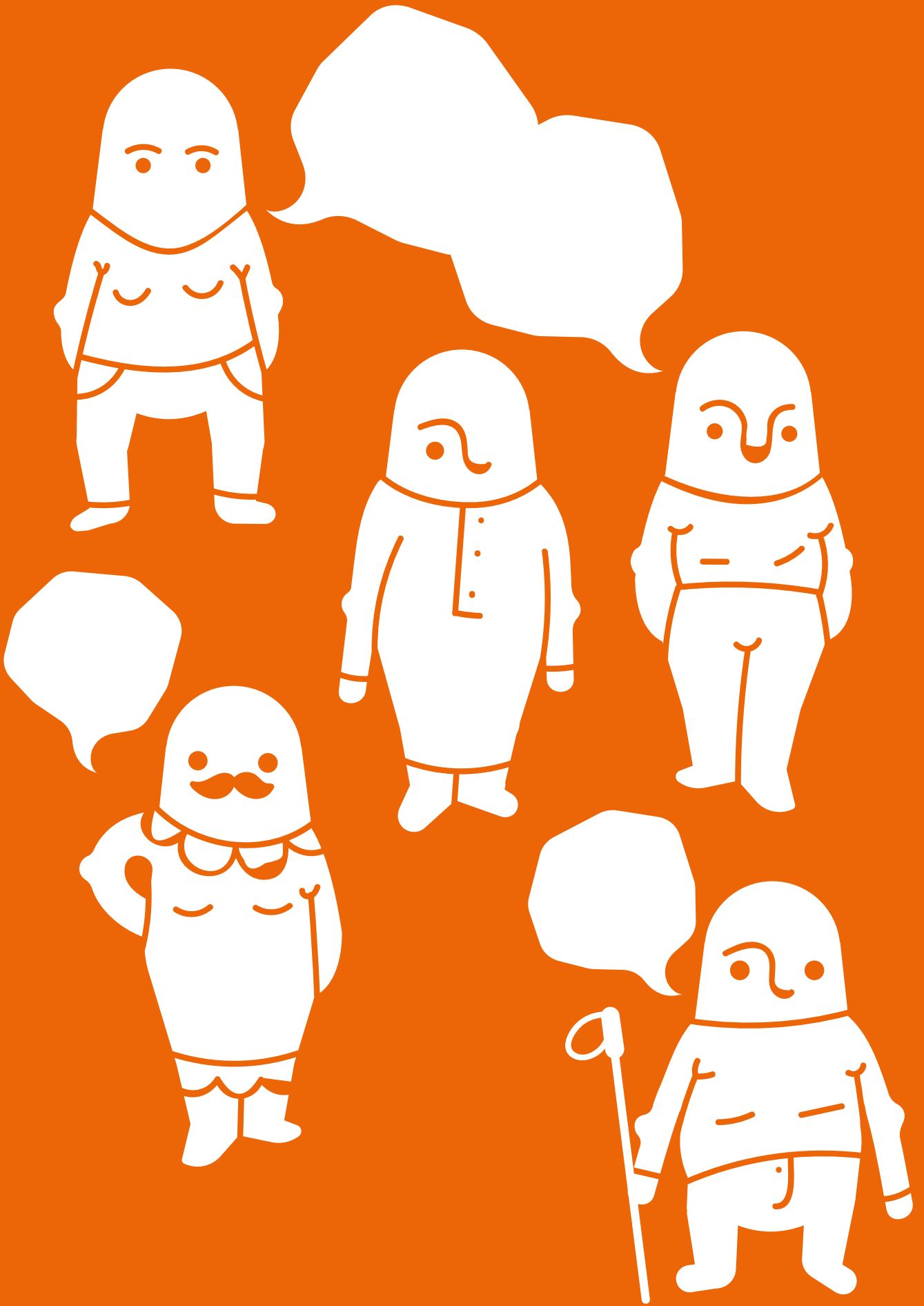
127 7 § FML

128 3 § FML

129 10 § FML

130 6 kap. 12 § AML

131 11 § FML



OM SEXUELLA TRAKASSERIER INTRÄFFAR



NÄR SEXUELLA TRAKASSERIER HAR UPPMÄRKSAMMATS

Inledning

Detta kapitel handlar om de regler som ska tillämpas vid misstanke om att sexuella trakasserier pågår eller har ägt rum på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren har i denna situation en utrednings- och åtgärdsplikt enligt både AML och DL. Arbetsgivaren ska enligt SAM utreda orsakerna till det inträffade i syfte att stoppa trakasserierna¹³² och vidta åtgärder för att förhindra att de upprepas¹³³. Enligt DL är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden¹³⁴.

Utrednings- och åtgärdsplikten förutsätter enligt AML och DL att det hos arbetsgivaren finns en handlingsberedskap för hur de påstådda sexuella trakasserierna ska hanteras. Denna beredskap ska vara närmare bestämd och preciserad i rutiner¹³⁵. Utrednings- och åtgärdsplikten hänger ihop med dessa rutiner som kan ses som ett nödvändigt komplement. Kraven enligt 3 kap. 6 § DL måste vara uppfyllda för att reglerna om arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt¹³⁶ ska fylla sin funktion.

Det bör påpekas att beredskapen i form av rutiner ska tas fram i samverkan mellan arbetsgivaren och den förtroendevalda. Arbetsgivaren har som tidigare nämnts det yttersta ansvaret att samverkan faktiskt äger rum¹³⁷.

När inträder utredningsskyldigheten?

Utredningsskyldigheten inträder först när arbetsgivaren har fått kännedom om att sexuella trakasserier kan ha ägt rum.

Med arbetsgivare avses här arbetsgivaren själv och var och en som har getts en arbetsledande ställning över andra, vilket inbegriper chefer och arbetsledande personal.

Hur arbetsgivaren får kännedom om att sexuella trakasserier kan ha ägt rum spelar ingen roll. Det viktiga är att arbetsgivaren får kännedom om

132 9 § SAM

133 10 § SAM

134 2 kap.3 § DL

135 14 § OSA och 3 kap. 6 § DL samt prop. 2015/16:135 s. 45.

136 2 kap. 3 § DL

137 Prop. 2015/16:135 s. 54.

det inträffade. Hur detta kan ske ska framgå av den beredskap som arbetsgivaren ska ha i form av rutiner, vilket vi återkommer till. I det förebyggande arbetet ingår som en skyldighet för arbetsgivaren att själv, och på eget initiativ, ta reda på om trakasserier och sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Av SAM, OSA och DL följer att arbetsgivaren regelbundet ska vara uppmärksam på signaler eller tecken på sexuella trakasserier. Om det visar sig förekomma ska arbetsgivaren omedelbart agera genom att utreda saken och vidta åtgärder.

En förutsättning för utredningsplikten är att de sexuella trakasserier har samband med arbetet eller en anknytning till arbetsplatsen. Tjänsteresor, personalfester både på och utom arbetsplatsen, konferenser på annan ort än arbetsorten hör hit. Exempel är trakasserier i samband med tjänsteresor eller som inträffar under en fest som de anställda inbjudits till och som hålls på en extern lokal. Ett annat exempel är trakasserier i samband med en utflykt som de anställda gör tillsammans¹³⁸.

Även sexuella trakasserier på fritiden – där de inblandade har samma arbetsgivare - kan omfattas av arbetsgivarens utredningsskyldighet på det sättet att arbetsgivaren ska kontrollera vilka konsekvenser trakasserier kan få för relationerna på arbetsplatsen mellan de inblandade och undersöka om det även förekommit sexuella trakasserier på arbetsplatsen¹³⁹. Se vidare ovan i avsnittet *Undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder, uppföljning och dokumentation*.

Endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit några sexuella trakasserier kan arbetsgivaren anses befriad från skyldigheten att vidta utredningsåtgärder¹⁴⁰.

Rutiner med avseende på utrednings- och åtgärdsplikten

Den ovan nämnda beredskapen ska bestå av ett antal rutiner som arbetsgivaren efter samverkan med skyddsombudet och skyddskommittén ska ha infört och som är nödvändiga för att kunna hantera och utreda uppkomna fall av sexuella trakasserier. Av dessa rutiner ska enligt OSA och DL framgå följande¹⁴¹:

- Vem som tar emot anmälan om sexuella trakasserier.
- Hur arbetsgivaren informerar den fackliga organisationen om inkommen anmälan om sexuella trakasserier, vem hos den fackliga organisationen som tar emot en sådan anmälan och hur anmälan ska hanteras internt. Även om det är oklart hur långt en arbetsgivares skyldighet att underätta den fackliga organisationen om en inkommen anmälan sträcker sig, så är det viktigt att arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommer överens om hur en anmälan om misstänkta trakasserier anmäls till organisationen och att detta sker så tidigt som möjligt. För ytterligare vägledning hänvisar vi till avsnittet *Information i samverkan* ovan.

Arbetsgivaren måste, som ett led i samverkan¹⁴² om att motverka sexuella trakasserier, anses vara skyldig att informera om att en anmälan har skett. Som ett utflöde av reglerna om samverkan i SAM och DL är det vår

138 Prop. 2007/08:95 s. 504.

139 AD 2005 nr 22

140 Prop. 1997/98:55 Kvinnofrid s. 141.

141 Punkterna är hämtade från 14 § OSA. De kan sägas ha sin motsvarighet i DL genom vad som uttrycks i prop. 2015/16:135 s. 45 och 102.

142 4 § SAM och 3 kap. 11 § DL.

uppfattning att arbetsgivaren också är skyldig att informera den arbetstagarare som uppger sig vara trakasserad om rätten att i utredningsarbetet låta sig biträdas av en förtroendevald.

- Vad som händer med anmälan och vad mottagaren hos arbetsgivaren ska göra.
- Hur och var de som är inblandade snabbt kan få hjälp.

Punkterna ovan som utgör en minimistandard¹⁴³ behöver utvecklas och kompletteras för att få med allt som kan krävas av en arbetsgivare när ett fall av sexuella trakasserier påstås ha inträffat.

Om arbetsgivaren saknar rutiner och därmed en beredskap

Om arbetsgivaren saknar rutiner när misstanke om sexuella trakasserier anmäls är risken att arbetsgivaren inte vidtar några åtgärder alls eller agerar fel, okänsligt eller ofullständigt.

En brist på agerande eller kompetent agerande från arbetsgivarens sida kan få olyckliga följder för den arbetstagarare som har utsatts för sexuella trakasserier men också för den sociala arbetsmiljön i stort på arbetsplatsen. Det är naturligtvis fråga om brott mot AML och DL på olika sätt. Hur detta ska angripas skildras i kapitel 10 *Om arbetsgivaren inte följer lagen (DL och/eller AML)*.

Frågan är vad den fackliga organisationen och dess förtroendevalda kan göra i den konkreta situationen. I första hand handlar det om att bistå den som anser sig vara trakasserad och se till att trakasserierna upphör. I andra hand att ställa krav på arbetsgivaren att införa rutiner om det förebyggande arbetet och rutiner om hur anmälda sexuella trakasserier ska hanteras framöver.

Ett ingripande måste ske från skyddsombudet eller någon annan förtroendevald som fått kännedom om misstanken. I första hand gäller det att erbjuda den utsatte arbetstagararen stöd från den fackliga organisationen. Nära till hands ligger att den fackliga organisationen vänder sig till arbetsgivaren och ställer krav på denne att uppfylla sin utrednings- och åtgärdsplikt. Ska ingripande ske mot arbetsgivaren bör det ske med den berörda arbetstagararens samtycke.

Är arbetsgivaren välvilligt inställd till att uppfylla sin utrednings- och åtgärdsplikt men saknar kunskaper om hur detta ska gå till, är frågan hur långt den fackliga organisationen kan sträcka sig för att hjälpa till. Med hänsyn till situationens särart och ömtålighet kan det dock vara lämpligt att organisationen bistår arbetsgivaren med råd, om så önskas. Ett råd som kan vara på sin plats är att upplysa arbetsgivaren om skyldigheten att anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp när arbetsgivaren saknar egen kompetens för det systematiska arbetsmiljöarbetet¹⁴⁴. Samtidigt bör arbetsgivaren upplysas om skyldigheten att samverka med skyddsombudet inför anlitan av extern kompetens. Finns skyddskommitté ska frågan om anlitan av företagshälsovård eller annan extern sakkunnig behandlas där.

Vägrar arbetsgivaren att ingripa och de anmälda trakasserierna är allvarliga och pågående kan ett sätt vara att skyddsombudet stoppar arbetet enligt

143 Arbetsmiljöverkets vägledning till OSA s. 63.

144 12 § SAM

” Om arbetsgivaren saknar rutiner när misstanke om sexuella trakasserier anmäls är risken att arbetsgivaren inte vidtar några åtgärder alls eller agerar fel, okänsligt eller ofullständigt.

6 kap. 7 § AML för den arbetstagar som anser sig vara utsatt. Är det fråga om mindre allvarliga trakasserier kan något av de verktyg användas som är angivna i avsnittet *Skyddsombudets och annan förtroendevälds verktyg om arbetsgivaren inte gör det som krävs* ovan. Vi hänvisar också till kapitel 10 *Om arbetsgivaren inte följer lagen (DL och AML)*.

Närmare om rutinerna

Hur anmälan ska ske

1. I arbetsgivarens rutiner ingår att bestämma till vem och hur en anmälan om sexuella trakasserier ska ske. För den arbetstagar som utsatts för sexuella trakasserier är det viktigt att veta vem hos arbetsgivaren hen ska vända sig till med sin anmälan. Det underlättar för den utsatte och ökar benägenheten att göra anmälan om sexuella trakasserier.

Minst två personer bör utses till mottagare av anmälan. Deras namn ska anslås på sådant sätt att de blir tillgängliga för alla på arbetsplatsen. En viktig anledning till att det bör finnas minst två mottagare är att det ska finnas ett alternativ i fall den utpekade trakasseraren är anmälningsmottagaren eller på annat sätt är jävig. Ett krav är att den eller de som utses till anmälningsmottagare har fått erforderlig utbildning i hur sexuella trakasserier ska hanteras.

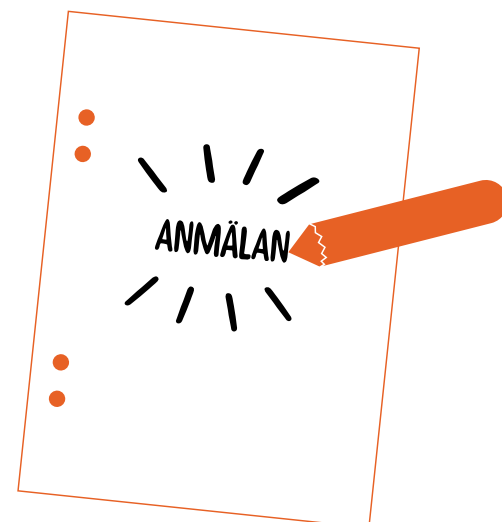
En fråga att ta ställning till är vem eller vilka på arbetsplatsen som ska ha till uppgift att vara mottagare av information och anmälan om sexuella trakasserier. Ska denna uppgift ligga hos en person på en högre chefsnivå eller kan denne vara en arbetsledare eller ska uppgiften ligga på någon särskild befattning eller t o m på en oberoende instans inom verksamheten med företrädare från arbetsgivar- och arbetstagar sidan? Frågan är naturligtvis beroende av verksamhetens storlek och resurser. Viktigt är att denna fråga diskuteras och bestäms i samverkan med den fackliga organisationen.

Rutinen bör också klargöra hur anmälan om sexuella trakasserier ska göras och att den kan lämnas på olika sätt. Rutinen kan exempelvis upplysa om att anmälan kan göras skriftligen, muntligen eller via e-post och även anonymt. För det fall arbetsgivaren använder sig av ett rapporteringssystem bör det anges hur systemet används.

Så snart som det kan ske ska den som mottagit anmälan skriftligen underrätta anmälaren om den inkomna anmälan och ange en viss tid inom vilken besked ska lämnas till anmälaren om de åtgärder som kan komma att vidtas. Underrättelsen ska också upplysa om möjligheten för anmälaren att vända sig till sin fackliga organisation för att få stöd och hjälp.

Information om att sexuella trakasserier har ägt rum eller att det föreligger misstanke om det har högt skyddsvärde ur integritetssynpunkt, det gäller både den som utsatts för trakasserier och den som utpekats ha gjort sig skyldig till dem. Informationen ska därför hanteras konfidentiellt och i en begränsad krets. Därför ska det i rutinen anges vilka personer hos arbetsgivaren som har tillgång till informationen. Det ska också i rutinen vara säkerställt att informationen inte röjs och lämnas ut till obehöriga. Både den trakasserade och den som påstås ha trakasserat ska informeras om att informationen kommer att hanteras inom en liten krets personer på ett konfidentiellt sätt.

En fråga som kan bli aktuell att diskutera är möjligheten till anonym anmälan. Det är naturligtvis viktigt att den som känner sig utsatt vågar



berätta om sina erfarenheter, samtidigt som den som anklagas måste få en ärlig chans att förklara och ge sin syn på det som anmälts.

Det kan naturligtvis bli olyckligt av flera skäl om den som utpekats aldrig får veta vem eller vilka som har anmält. Utredningen och möjligheten att komma tillrätta med problemen försvåras också. Om den som blir utpekad inte får veta vem eller vilka som har anmält och då inte heller exakt vilken eller vilka händelser som anmälan gäller, kan den fackliga organisationen ifrågasätta om arbetsgivaren uppfyller sin utredningsplikt, enligt framför allt DL¹⁴⁵. Det blir också svårare för den utpekade att veta hur hen ska ändra sitt beteende.

” Om de upplevda trakasserierna inte kräver omedelbara åtgärder kan arbetsgivaren i ett första skede göra en allmän enkät, ha enskilda förutsättningslösa samtal eller liknande som utreder frågan utan att peka ut någon särskild individ.

Ett sätt att hantera detta på är att ge den som känner sig utsatt en möjlighet att i ett första läge vara anonym. På det sättet kan hen våga börja prata om sina upplevelser och även komma ifrån tankar som att hen kanske har överreagerat eller att hen måste ta detta vidare även om hen är rädd för följderna.

Om de upplevda trakasserierna inte kräver omedelbara åtgärder kan arbetsgivaren i ett första skede göra en allmän enkät, ha enskilda förutsättningslösa samtal eller liknande som utreder frågan utan att peka ut någon särskild individ.

Det ger också en möjlighet för arbetsgivaren att upptäcka fall där flera personer känner sig utsatta av en och samma person. Utan att avslöja identiteter på dem som man har pratat med kan mottagaren av anmälan då berätta att flera personer har upplevt samma sak. Detta kan ge berörda arbetstagare kraft att gå vidare med en anmälan där både den som utpekats som trakasserande och de som har känt sig trakasserade är kända.

Oavsett hur anmälan görs kan arbetsgivaren arbeta med frågan för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö. En lämplig åtgärd kan vara att sammankalla personalen till ett möte och då gå igenom policyn och rutinerna om att motverka sexuella trakasserier och repressalier och även prata om t.ex. vilket bemötande och ton man har mot varandra på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan också tillsammans med skyddsombuden formulera en enkät med svar som är anonyma och på så sätt fånga upp ett beteende som inte kan tolereras.

I fråga om problematiken rörande arbetsgivarens skyldighet att informera den fackliga organisationen om en inkommen anmälan om sexuella trakasserier, hänvisas till kapitel 9 *Den fackliga organisationens och de förtroendevaldas roll när sexuella trakasserier har uppmärksammats*.

2. Det ska av rutinen framgå att ett alternativ till en anmälan till arbetsgivaren är att anmäla till skyddsombudet, det regionala skyddsombudet, den lokala eller centrala fackliga organisationen. På denna punkt måste det anges konkret vilken organisation som avses och vilken person/funktion hos organisationen som kan kontaktas. Se nedan i avsnittet *Den fackliga organisationen har fått information innan arbetsgivaren* angående information från den fackliga organisationen till arbetsgivaren om en inkommen anmälan om sexuella trakasserier.

3. Som ytterligare ett alternativ kan övervägas att införa ett internt och mer utvecklat rapporteringssystem eller whistleblowingsystem.

145 2 kap. 3 § DL

Att ha en handlingsberedskap

En viktig del i rutinerna är att arbetsgivaren i samverkan med skyddsombudet har antagit en handlingsberedskap. Handlingsberedskapens funktion är att snabbt komma till rätta med problemet. I detta ligger att omedelbart stoppa pågående sexuella trakasserier eller undanröja upptäckta risker för sexuella trakasserier. Det gäller också att stödja den som är utsatt eller har utsatts samt att genom förebyggande åtgärder säkerställa att trakasserier inte upprepas. Att ha en handlingsberedskap är också en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sin utrednings- och åtgärdsplikt vid misstanke om sexuella trakasserier. En handlingsberedskap måste innehålla interna regler och rutiner om hur en uppkommen misstanke om sexuella trakasserier och repressalier ska hanteras praktiskt av arbetsgivaren.

Handlingsberedskapen ska innehålla följande fasta hållpunkter:

- Vem som utför utredningen och vilka som ska medverka.
- Initialt ställningstagande till
 - om någon åtgärd omedelbart måste vidtas,
 - när utredningen ska påbörjas, och
 - hur utredningen ska bedrivas.
- Bedömning om det krävs åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier, och i så fall vilka åtgärder (se särskilt kapitel 12 *Åtgärder mot den arbetstagare som påstås ha trakasserat*).
- Bedömning om stöd- och hjälpåtgärder behöver vidtas till förmån för den trakasserade (se särskilt kapitel 11 *Åtgärder till stöd för den arbetstagare som anser sig vara sexuellt trakasserad*).
- Bedömning om rutinerna för det förebyggande arbetet behöver ses över med anledning av det inträffade.

Vem gör utredningen och vilka ska medverka?

Hos arbetsgivaren ska det vara bestämt i förväg vem som ska svara för utredningen när anmälan om sexuella trakasserier har skett. Den som har denna uppgift ska vara oberoende och inte på något sätt inblandad. Den personen ska också ha fått utbildning i hur sexuella trakasserier hanteras. En tänkbar rutin är att den eller de som är mottagare av anmälan har denna uppgift. Det är viktigt att detta är bestämt på förhand för att undvika onödig tidsfördröjning.

Beroende på den anmälda händelsens art och omfattning kan det i enskilda fall visa sig att kompetensen hos den eller de som har till uppgift att göra utredning inte är tillräcklig. I så fall ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån¹⁴⁶.

Förutom arbetsgivarens representant, den som svarar för utredningen, deltar den trakasserade arbetstagaren, med eller utan fackligt biträde, samt som regel även den som utpekats som trakasserande, med eller utan fackligt biträde. De båda inblandade deltar inte samtidigt såvida inte detta särskilt bestäms. Deltar en förtroendevald som fackligt biträde i utredningen, ska det ingå i rutinen att hen har rätt till samma information som den arbetstagare som biträds.

Måste någon åtgärd omedelbart vidtas?

En första åtgärd är att ta ställning till om något måste göras omedelbart. Behöver den trakasserade omedelbart stöd- och hjälpåtgärder¹⁴⁷, exempelvis i form av läkar- eller psykologkontakt? Om den trakasserade och den som påstås ha trakasserat arbetar nära varandra kan det vara nödvändigt att vidta tillfälliga lösningar så att de under utredningsarbetet inte har nära kontakt med varandra i arbetet.

När ska utredningen påbörjas?

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserier¹⁴⁸. Vad uttrycket ”utan dröjsmål”, som inte är synonymt med ”genast” eller ”omedelbart”, betyder får bedömas från fall till fall; i vissa fall kan det betyda några dagar och i andra betydligt längre tidsrymder¹⁴⁹. I ett avgörande¹⁵⁰ ansåg AD att arbetsgivaren som hade påbörjat utredningen drygt sex veckor efter kännedom hade dröjt för länge.

En lämplig ordning är att det av en rutin framgår att utredningen ska påbörjas så fort som möjligt, dock senast inom en vecka.

Hur ska utredningen bedrivas?

Vilka utredningsåtgärder som ska vidtas får bedömas från fall till fall och är beroende av den enskilda händelsens art och dess händelseförlopp.

En första åtgärd är att ha samtal med den som anser sig vara sexuellt trakasserad. Utifrån vad som framkommer om händelsen, bestäms utredningens vidare förlopp och när samtal ska ske med den eller de som utpekats som trakasserande.

Utifrån förarbetena till reglerna om arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt och AD:s rättspraxis¹⁵¹ kan följande konstateras:

- Arbetsgivarens utredningsskyldighet inträder oavsett hur arbetsgivaren eller någon i arbetsledningen får kännedom om misstanke om sexuella trakasserier. Framförs misstanke om sexuella trakasserier till arbetsgivaren från annan än den utsatte måste arbetsgivaren kontrollera med arbetstagaren om hen har utsatts för sexuella trakasserier. Arbetsgivaren kan inte undgå sitt ansvar genom att låta bli att fråga arbetstagaren.¹⁵²
- Endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit några sexuella trakasserier kan arbetsgivaren anses befriad från skyldigheten att vidta utredningsåtgärder.
- Arbetsgivaren kan inte låta utredningen stanna vid att konstatera att ord står mot ord. Arbetsgivaren bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten av de uppgivna sexuella trakasserier.
- I arbetsgivarens utredningsskyldighet kan dock inte anses ingå att ta ställning till vem av de båda parterna som talar sanning, i de fall arbetstagarna lämnar helt oförenliga uppgifter och förhållandena även i övrigt är oklara. De inblandade bör då kunna hänvisas till de utredningsmöjligheter som kan erhållas genom samhällets försorg. I arbetsgivarens utredningsskyldighet ingår dock att följa utvecklingen och medverka i det utredningsarbete som kan följa.

147 AD 2002 nr 102

148 Prop. 1997/98:55 s. 119 och 140 samt AD 2005 nr 22.

149 NJA 2005 s. 596

150 AD 2005 nr 22

151 Prop. 1997/98:55 s. 141 och prop. 2007/08:95 s. 296 ff. samt AD 1993 nr 30.

152 Prop. 2007/08:95 s. 297.

- Om arbetsgivaren vid en objektiv bedömning gjort vad denne kunnat för att utreda frågan och bilda sig en uppfattning om vad som skett men inte kommit fram till att det varit eller är fråga om trakasserier är arbetsgivaren inte skyldig att vidta ytterligare åtgärder.

I anslutning till det nämnda kan följande kommentarer göras. Som framgår ovan ska arbetsgivaren bilda sig en uppfattning om riktigheten i anmälan. Det kan leda till att arbetsgivaren antingen kommer fram till slutsatsen att den utpekade arbetstagaren har gjort sig skyldig till trakasserier eller att riktigheten i anmälan inte går att bedöma.

I första fallet har arbetsgivaren en plikt att vidta åtgärder i förhållande till den utpekade arbetstagaren. I det andra fallet kan arbetsgivaren avstå från att vidta ytterligare utredningsåtgärder. Det fortsatta förloppet blir då beroende av vad den som anser sig vara trakasserad bestämmer sig för att göra. Tänkbart är att arbetstagaren gör en polisanmälan.

En annan möjlighet är att hen vill att den fackliga organisationen åtar sig att fortsätta utredningsarbetet. Om utredningsarbetet fortsätter på detta sätt är arbetsgivaren skyldig att hålla sig informerad om utredningsförloppet och även medverka när så krävs. Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt gäller så länge som ärendet inte är nedlagt. Ny information som kommer fram i utredningen kan medföra att arbetsgivaren är skyldig att medverka.

Under alla förhållanden har arbetsgivaren en åtgärdsplikt som naturligtvis är beroende av vad som kan komma fram under utredningen. Hur arbetsgivaren ska hålla sig uppdaterad om utredning får bestämmas med den fackliga organisationen.

Vid allvarliga fall av sexuella trakasserier ska anmälan¹⁵³ ske till Arbetsmiljöverket. En sådan anmälan kan leda till inspektionsbesök från verkets sida i syfte att kontrollera att arbetsgivaren uppfyller de krav som ställs enligt SAM och OSA. Anmälan kan också göras till DO.

Bedömning om vilka åtgärder som behöver vidtas

Stöd för vilka bedömningar och ställningstaganden utredaren behöver göra bör finnas i en på förhand framtagen rutin, en handlingsplan.

I handlingsplanen ska ingå att samtala med den som uppger sig vara trakasserad och den som påstås ha trakasserat. Det bör av rutinen framgå på vilket sätt dessa personer ska kontaktas. Ska det ske personligen eller via e-post eller telefonsamtal? Det är viktigt att detta sker på ett sätt som beaktar den personliga integriteten. Av rutinen bör också framgå att de inblandade arbetstagarna underrättas om möjligheten att vid det kommande samtalet ha med sig ett biträde från den fackliga organisationen eller någon annan.

En första utredningsåtgärd efter att ha samtalat med den som anser sig trakasserad är att arbetsgivaren, eller den hos arbetsgivaren som har hand om utredningen, gör en bedömning av hur det fortsatta utredningsarbetet ska bedrivas. En bedömning bör göras om det räcker med ett mindre, mer informellt förfarande eller om det krävs en större och mer organiserad insats.

¹⁵³ 3 kap. 3 a § AML och 2 § arbetsmiljöförordningen.

Bedöms händelsen inte vara av det allvarligare slaget kan det övervägas om ett lämpligt tillvägagångssätt kan vara att försöka komma till rätta med missförhållandet på informell väg. Initiativet till möten - enskilt eller gemensamt - mellan arbetsgivaren, medarbetaren och eventuella fackliga företrädare, tas då av den eller de som har till uppgift att utreda de närmare omständigheterna. Under förutsättning att den som anser sig vara trakasserad samtycker till att saken utreds, inleds ett sådant utredningsarbete. Förfarandet kan innebära att utredaren kontakter den utpekade arbetstagaren och tar upp med denne vad som påstås ha skett. Instämmer den utpekade i att händelsebeskrivningen är korrekt samt att beteendet är oacceptabelt och trovärdigt lovar att ändra sig, kan detta innebära en lösning. Förfarandet förutsätter att trakasserier inte är brottsliga och att en polisanmälan inte behöver göras. Det är också möjligt att fler drabbats av beteendet på arbetsplatsen. Kanske behöver en mer övergripande undersökning av arbetsmiljön göras ihop med skyddsombudet och separat från det enskilda ärendet.

” En viktig del i arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt är att klarlägga om den inträffade händelsen ger anledning att se över rutinerna för det förebyggande arbetet och om det finns brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Är ett informellt förfarande inte en lämplig väg, får det fortsatta utredningsförfarandet bli av mer formell natur. Förfarandet bör organiseras genom att bestämma en särskild handlingsplan med utredningsåtgärder och fastställa tidsplan för utredningsarbetet.

Utmynnar utredningen i att en viss person har gjort sig skyldig till sexuella trakasserier, aktualiseras arbetsgivarens åtgärdsplikt.

Men utredningen kan visa att även andra situationer ställer krav på att motverkande åtgärder vidtas. Till exempel kan en viss jargong eller en viss arbetsplatskultur utgöra sexuella trakasserier trots att det inte riktar sig mot en viss enskild person utan mot flera arbetstagare.

I arbetsgivarens åtgärdsplikt ligger att allt som i utredningen har identifierats som sexuella trakasserier ska elimineras, och omfattar både individuella och generella åtgärder.

En viktig del i arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt är att klarlägga om den inträffade händelsen ger anledning att se över rutinerna för det förebyggande arbetet och om det finns brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Arbetsgivaren ska både inledningsvis och därefter fortlöpande hålla den aktuella arbetstagaren informerad om vilka åtgärder arbetsgivaren har för avsikt att vidta och om de ställningstaganden denne gör. I detta ingår också att lämna besked, om arbetsgivaren inte avser att vidta någon åtgärd eller några ytterligare åtgärder¹⁵⁴. På samma sätt ska den utpekade arbetstagaren hållas informerad om hen har hunnit få del av misstanken.

Begränsningar i utrednings- och åtgärdsplikten beroende på vem som trakasserar

I vissa verksamheter ingår det i arbetet att ha kontakter med andra än dem som utför arbete i arbetsgivarens verksamhet. Inom skolan, tjänstesektorn och vården är elev-, kund- eller patientkontakter en naturlig del i arbetet. Hur arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt förhåller sig till en situation där någon från dessa grupper utsätter en arbetstagare för sexuella trakasserier beskrivs nedan.

¹⁵⁴ Prop. 1997/98:55 s. 141 samt AD 2002 nr 102 och AD 2005 nr 22.

Diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen¹⁵⁵ har arbetsgivaren i denna situation inte någon utrednings- och åtgärdsskyldighet. Skyldigheten gäller enbart när en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier och sexuella trakasserier ”av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren”. Arbetsgivarens ansvar omfattar således inte situationer när t.ex. en leverantör eller en kund utsätter en arbetstagare på arbetsplatsen för trakasserier¹⁵⁶. Samma gäller om en elev, studerande eller patient utsätter en anställd för sexuella trakasserier. Endast om den trakasserande utför arbete hos den trakasserades arbetsgivare som anställd, inhyrd eller inlånad arbetskraft eller fullgör praktik, har arbetsgivaren en utrednings- och åtgärdsplikt. Arbetsgivarens utredningsskyldighet gäller enligt vår uppfattning även frilansar som trakasserar.

I dessa situationer kan det dock finnas andra skyldigheter för arbetsgivaren, men då som ett led i arbetet med aktiva åtgärder¹⁵⁷, se nedan om 3 kap. 6 § DL.

Arbetsmiljölagen

I avsnittet *Praktikanter m.m.* beskrivs att arbetsmiljölagen har ett vidsträckt tillämpningsområde. Elever, studeranden, värnpliktiga m.fl. jämföras med arbetstagare vid tillämpningen av AML. När någon från dessa kategorier utsätter en anställd eller någon annan från dessa kategorier för sexuella trakasserier gäller arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt på vanligt sätt.

I fråga om arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt när någon som inte omfattas av AML utsätter en arbetstagare eller person som jämföras med arbetstagare för sexuella trakasserier gäller följande.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren enligt SAM¹⁵⁸ är skyldig att utreda det inträffade för att klarlägga om orsakerna kan vara brister i arbetsmiljön. Kravet på arbetsgivaren är emellertid också att vidta åtgärder för att liknande saker inte ska inträffa på nytt. Det är svårt att ge generella exempel på vad sådana åtgärder kan vara. Det kan handla om att utöka säkerheten för den berörda personalen. Är den trakasserande arbetstagaren anställd av en kund till arbetsgivaren är en lämplig åtgärd att anmäla det inträffade till kunden. Ett annat exempel är när det i arbetsgivarens verksamhet även utförs arbete av en entreprenör och en entreprenadanställd utsätter en arbetstagare hos arbetsgivaren för sexuella trakasserier. Arbetsgivaren har då skyldighet att agera i förhållande till den entreprenadanställdes arbetsgivare. Som nämnts tidigare på s. 40 kan även samordningsansvaret hos den arbetsgivare som råder över verksamheten aktualiseras i denna situation.

Den arbetstagare som trakasserats kan behöva omedelbara stödinsatser genom exempelvis företagshälsovården. Tillbudsansökan¹⁵⁹ till Arbetsmiljöverket liksom polisanmälan kan också behöva övervägas. Dessa förfaringsätt torde också ligga i arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 6 § DL.

155 2 kap. 3 § DL

156 Prop. 2007/08:95 s. 504 och AD 2017 nr 61.

157 3 kap. 6 § DL

158 9 § SAM

159 3 kap. 3 a § AML och 2 § arbetsmiljöförordningen.

9

DEN FACKLIGA ORGANISATIONENS OCH DE FÖRTROENDEVALDAS ROLL NÄR SEXUELLA TRAKASSERIER HAR UPPMÄRKSAMMATS

Inledning

Frågan är vilken roll som den fackliga organisationen och de förtroendevalda har i utredningen av omständigheterna och vidtagande av åtgärder i ett inträffat fall av sexuella trakasserier och repressalier.

Man får skilja på vad som är arbetsgivarens skyldigheter enligt lag och vad som därutöver kan göras till föremål för samverkan. Den fackliga organisationens uppgift och engagemang är också beroende av om den arbetstagare som anser sig ha blivit trakasserad har vänt sig till organisationen utan att ha gjort anmälan till arbetsgivaren eller om arbetstagaren har vänt sig till arbetsgivaren utan att först ha kontaktat någon i den fackliga organisationen.

Samverkan och rätt till information

Utredningen av omständigheterna har arbetsgivaren ansvaret för. Några krav på arbetstagarorganisationen att utreda eller delta i arbetsgivarens utredning och vidtagande av åtgärder ställs inte. En annan sak är att organisationen med stöd av reglerna om samverkan förutsätts vara aktiv även i denna situation när misstanke uppkommit om att sexuella trakasserier har ägt rum i ett enskilt fall.

Frågan är vilken slags samverkan mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen som kan aktualiseras när arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt har inträtt. Frågan är också i vad mån arbetsgivaren är skyldig att samverka genom att förse den fackliga organisationen och dess förtroendevalda med information om det inträffade. Det ska påpekas att samverkansreglerna enligt DL är kopplade enbart till reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagens tredje kapitel och inte till arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt enligt 2 kap. 3 § DL i ett enskilt fall. Detta innebär exempelvis att arbetsgivarens informationsplikt enligt DL¹⁶⁰ inte kan åberopas såvida inte reglerna om samverkan är tillämpliga. Nedan följer en vägledning om hur man kan tänka i sådana fall.

Det markeras i DL¹⁶¹ att det förebyggande arbetet är framåtsyftande och av kollektiv natur och inte gäller enskilda fall. Men samtidigt sägs att det ska finnas rutiner för hur arbetsgivaren ska agera vid misstanke om sexuella trakasserier, vilket leder tanken till enskilda fall. I propositionen¹⁶² kommer detta till följande uttryck:

160 3 kap. 12 § DL

161 Prop. 2015/16:135 s. 41.

162 Prop. 2015/16:135 s. 102.

”Arbetsgivaren ska också ha rutiner som bl.a. klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och som anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.”

OSA (som i utredningsdelen hänvisar till SAM) har samma konstruktion som DL på denna punkt. Här finns dock den skillnaden i förhållande till aktiva åtgärder enligt DL att samverkan¹⁶³ ska ske med skyddsombudet även när risk för ohälsa i ett enskilt fall har uppmärksamats. Syftet är att eliminera risken och att förebygga risk för ohälsa i framtiden.

När ett enskilt fall av sexuella trakasserier inträffar ska det – vilket citatet ovan visar – finnas en beredskap¹⁶⁴ hos arbetsgivaren i form av rutiner för att kunna hantera fallet på rätt sätt. Även OSA ställer krav på detta¹⁶⁵. Dessa rutiner förutsätts vara framtagna i samverkan med den fackliga organisationen respektive skyddsombudet och/eller skyddskommittén. Som vi tidigare har angett uppfylls detta krav inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket innebär att handlingsberedskapens rutiner bestäms i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet och/eller skyddskommittén.

I tre avseenden aktualiseras samverkansreglerna enligt AML och DL i ett enskilt inträffat fall av sexuella trakasserier.

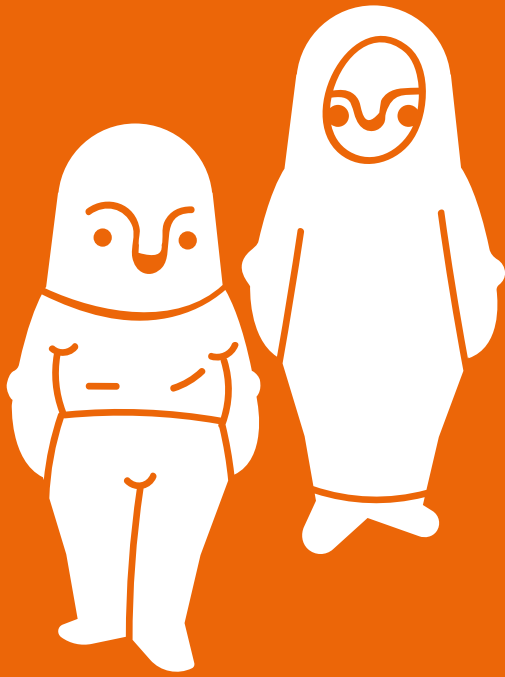
- 1.** För det första måste den förtroendevalda – i detta fall som regel skyddsombudet - få insyn i det enskilda fallet för att kunna kontrollera att de rutiner som framtagits i samverkan med arbetsgivaren efterlevs.
- 2.** För det andra kan åtgärder behöva vidtas initialt av arbetsgivaren antingen för att den arbetstagare som gjort anmälan om sexuella trakasserier är i akut behov av stöd och hjälp och/eller förhindra att trakasserierna fortsätter. Skyddsombudet och den lokala fackliga organisationen har här en uppgift och ett starkt intresse av att bevaka detta och att reagera om arbetsgivaren är passiv.
- 3.** För det tredje ska bedömning och analys ske av vad som har framkommit när arbetsgivaren anser att utredningen är avslutad. Bedömningen kan resultera i ett ställningstagande om antingen att vissa åtgärder ska vidtas eller att inga åtgärder alls ska vidtas. Om åtgärder ska vidtas, är frågan vilken/vilka åtgärder som ska vidtas. Allt detta tillhör arbetsgivarens ansvar. Men det tillhör typiskt sett också det förebyggande arbetet och därmed också samverkansarbetet. När ett missförhållande upptäcks oavsett i vilken situation ska detta återkopplas till det förebyggande arbetet för att motverka sexuella trakasserier framöver. En bedömning ska då göras om vilka slutsatser som kan dras inför framtiden av det inträffade. Frågan är om det finns anledning att se över och förbättra rutinerna för det förebyggande arbetet att motverka sexuella trakasserier. Denna bedömning ska arbetsgivaren göra i samverkan med skyddsombudet eftersom det tillhör det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

” Arbetsgivaren ska också ha rutiner som bl.a. klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och som anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

163 4 § SAM och de allmänna råden till 4 §.

164 Prop. 2007/08:95 s. 537.

165 14 § OSA



1. UNDERSÖK OM FRAMTAGNA RUTINER EFTERLEVT

2. BEVAKA ATT NÖDVÄNDIGA ÅTGÄRDER VIDTAGITS

3. UTFÖR EN BEDÖMNING OCH ANALYS AV UTFÖRELSAN

Det ovan nämnda innebär att skyddsombudet måste få information av arbetsgivaren om att en anmälan om sexuella trakasserier har inkommit till arbetsgivaren för att kunna medverka i det förebyggande arbetet enligt SAM.

Samverkansreglerna i SAM är, som beskrivits ovan, på denna punkt annorlunda än i DL. Medverkan från skyddsombudets sida förutsätts ske även när det i ett enskilt fall inträffat en händelse som kan innebära risk för ohälsa. En uppkommen misstanke om sexuella trakasserier i ett enskilt fall kan inte heller betraktas som en isolerad händelse. Det kan vara större än så. Det kan finnas risk för andra än den som den aktuella händelsen gäller. Det inträffade kan riskera att skapa eller kanske redan har skapat rädsla, obehag eller dåligt arbetsklimat bland personalen. Starka skäl föreligger alltså för att i denna situation även arbeta förebyggande.

Hur samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet ska ske i dessa tre avseenden måste bestämmas i praktiska rutiner av arbetsgivaren och skyddsombudet och/eller i skyddskommittén.

Det finns ytterligare en komplikation som har att göra med att den information som vi nu talar om är av personlig art och har högt skyddsvärde enligt den så kallade dataskyddsförordningen¹⁶⁶ (GDPR).

Under ärendets gång behöver man sannolikt hantera personuppgifter om bl.a. den som anser sig trakasserad, det som kan ha hänt och den arbetstagare som påstås ha varit trakasserande. I vissa fall kan det, för utlämnande av sådan information, krävas att personerna ifråga har lämnat sitt samtycke till det och att sekretess/tystnadsplikt tydliggörs för den som tar emot informationen. Det finns dock också andra rättsliga grunder än

¹⁶⁶ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).

samtycke för att hantera sådana uppgifter, och det är därför viktigt att det finns tydliga riktlinjer för hur man ska göra så att ärendet kan hanteras på ett effektivt sätt.

Det ankommer på arbetsgivaren att tillsammans med skyddsombudet och/eller skyddskommittén att i den nämnda rutinen beakta också den personliga integriteten ur GDPR- synpunkt.

Rekommendationen från vår sida är att parterna i samverkansarbetet utformar en rutin som så långt det är möjligt säkerställer att arbetsgivaren primärt informerar skyddsombudet eller någon annan förtroendevald hos den fackliga organisationen om en inträffad händelse och att detta sker på ett betryggande sätt för den enskildes personliga integritet. Av synnerlig vikt är att den fackliga organisationen har en intern ordning för hur personuppgifterna ska hanteras konfidentiellt och för detta ändamål har upprättat en strikt instruktion om hur personuppgifter i detta sammanhang ska behandlas inom organisationen.

Om arbetsgivaren inte tar initiativ till framtagande av en rutin om information vid ett inträffat fall, kan lämpligen den lokala fackliga organisationens göra det.

Den fackliga organisationen har fått information innan arbetsgivaren

När den fackliga organisationen får kännedom om att det föreligger misstanke om sexuella trakasserier kan det ibland vara så att arbetsgivaren ännu inget vet. Eftersom det är arbetsgivaren som har utrednings- och åtgärdsplikten måste arbetsgivaren få kännedom om misstanken så snart som möjligt. Här bör det finnas en tydlig rutin på arbetsplatsen om hur den som får kännedom om trakasserier ska agera, men också en intern rutin inom den fackliga organisationen om hur det ska gå till i sådana fall. Organisation bör normalt ha arbetstagarens samtycke för att göra anmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt inträder först när denne fått kännedom om att det finns en misstanke om att sexuella trakasserier förekommer/förekommit.

Följande interna rutiner bör iakttas:

- Om den trakasserade arbetstagaren har vänt sig till den fackliga organisationen är det inte organisationens uppgift att i detta skede utreda det inträffade så som det gäller för arbetsgivaren. Det är dock viktigt att organisationen ger medlemmen tillfälle att ge sin berättelse och att den facklige företrädaren dokumenterar vad medlemmen har berättat. Dessutom ska medlemmen tillfrågas om sitt hälsotillstånd och behovet av stödåtgärder av medicinsk eller annan art med anledning av det inträffade.
- Medlemmen bör tillfrågas om vad hen vill att den fackliga organisationen ska göra och om medlemmen samtycker till att anmälan görs till arbetsgivaren. Organisation bör också erbjuda medlemmen stöd i kontakten med arbetsgivaren.
- Information bör ges till medlemmen om arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt samt om själva gången i ärendet efter det att anmälan har gjorts till arbetsgivaren. Medlemmen bör också informeras om att den som är utpekad som trakasserande kan vara medlem i förbundet och eventuellt också komma att begära den fackliga organisationens biträde. Ange hur organisationen ställer sig till det. Den utpekade personen bör inte kontaktas i detta läge.
- Medlemmens samtycke bör inhämtas om att den facklige företrädaren

fortsättningsvis får delta i arbetsgivarens utredningsarbete för att kunna ge stöd till medlemmen. Information ska ges till medlemmen att frågan kan komma att hanteras i den lokala fackliga organisationen och även vid fackförbundet centralt. Det kan exempelvis vara så att både den drabbade och den trakasserande arbetstagaren är medlemmar i samma organisation och då kan det vara lämpligt att de företräds av olika delar av den fackliga organisationen.

- En fråga i sammanhanget är vad den facklige företrädaren gör om medlemmen inte vill att händelsen ska anmälas till arbetsgivaren. Ett förhållningssätt kan vara att med arbetsgivaren ta upp att det har förekommit sexuella trakasserier, men utan att namnge anmälaren eller den utpekade trakasseraren. Syftet med det är att kunna motivera att man ska undersöka om det finns brister i det förebyggande arbetet och åtgärda dessa och på så sätt förhindra att trakasserier upprepas.

En integritetsfråga att tänka särskilt på:

När den fackliga organisationen har mottagit en anmälan, har förtroendevalda hos organisationen troligtvis fått information om känsliga och privata förhållanden. Den förtroendevalda kan också ha fått kännedom om vem som utpekades som skyldig till de sexuella trakasserier. Det är viktigt att den fackliga organisationen har en intern instruktion om hur sådan information med bl.a. personuppgifter ska hanteras.

Den förtroendevaldas uppgifter i övrigt

Utöver vad som anges ovan har den förtroendevalda uppgifter av övervakande och kontrollerande natur som kan sammanfattas enligt följande.

Bevaka att:

- **Rutinerna i arbetsgivarens handlingsberedskap följs.**
- **Utredningsarbetet igångsätts utan dröjsmål.**
Vad detta innebär ska vara bestämt och framgå av de fastställda rutinerna. Uppgiften är att bevaka att arbetet sätts igång och, i förekommande fall, påtala till arbetsgivaren att utredningen måste igångsättas.
- **Utredningen sker i betryggande former för de inblandade.**
Vem som ska utföra utredningen är också en fråga som kan vara beroende av omständigheterna. En utredning av detta slag är en delikat uppgift. Det måste vara säkerställt att den hos arbetsgivaren som ska göra den har erforderliga kvalifikationer, något som ska vara förutsett i rutinerna. Saknas erforderliga kvalifikationer är arbetsgivaren skyldig att vända sig till en sakkunnig. Av rutinerna ska framgå vem den sakkunnige är. Naturligt är att i första hand vända sig till företagshälsovården eller, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, till någon annan sakkunnig på området.
- **Den berörde arbetstagaren får det stöd av en förtroendevald som hen vill ha i arbetsgivarens utredning.**
En viktig del är det inledande samtalet med den berörde arbetstagaren. Uppgiften för den förtroendevalda är då att vara ett stöd vid samtalet och kontrollera att det sker korrekt. Det får förutsättas att den förtroendevaldas biträde fortsätter så länge utredningen pågår, förutsatt att medlemmen vill det. Det är viktigt att medlemmens vilja respekteras fullt ut och att dennes integritet beaktas.
- **Den drabbade överväger vissa externa anmälningar.**
Vid mycket allvarliga fall av sexuella trakasserier kan frågan om att göra anmälan¹⁶⁷ till Arbetsmiljöverket bli aktuell. Även polisanmälan kan diskuteras. Det är den utsatte arbetstagaren som avgör om polisanmälan ska göras, och som i så fall också själv gör den. Den förtroendevaldas roll är i detta sammanhang normalt enbart stödjande. Likaså kan en arbetsskadeanmälan behöva göras¹⁶⁸.

¹⁶⁷ 3 kap. 3 a § AML och 2 § arbetsmiljöförordningen.

¹⁶⁸ 42 kap. 10 § SFB



10

OM ARBETSGIVAREN INTE FÖLJER LAGEN (DL OCH AML)

Inledning

Både AML och DL ställer krav på arbetsgivaren på tre sätt när det gäller att motverka sexuella trakasserier. För det *första* får arbetsgivaren inte själv göra sig skyldig till sexuella trakasserier. För det *andra* är arbetsgivaren skyldig att genom generella förebyggande åtgärder motverka och förhindra förekomst av sexuella trakasserier. För det *tredje* är arbetsgivaren skyldig att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om inträffade sexuella trakasserier bl.a. i syfte att förhindra ytterligare trakasserier i framtiden.

DL innehåller *dessutom* regeln om förbud för arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens sexuella trakasserier.

Arbetsgivare är i de flesta fallen en juridisk person, t.ex. ett aktiebolag eller ett handelsbolag, en statlig myndighet, en kommun eller ett landsting. En enskild näringsidkare, dvs. en fysisk person med enskild firma kan också vara arbetsgivare. Arbetsgivarbegreppet inbegriper ett antal fysiska personer som enligt lag, delegation eller befattning har ett ledningsansvar som kan uttryckas enligt följande¹⁶⁹:

Arbetsgivarens ansvar omfattar handlandet eller underlåtenheten hos var och en av de personer som getts en ledande ställning över andra och vilkas beslut, inflytande och bedömningar direkt kan påverka den enskilda arbetstagarens arbetsförhållanden eller villkor.

Alla dessa fysiska personer kan göra sig skyldiga till överträdelse av reglerna om sexuella trakasserier och bryta mot repressalieförbudet men det rättsliga ansvaret faller på arbetsgivaren såvida det inte handlar om en brottslig handling.

Allt det som tidigare behandlas i denna skrift om generella åtgärder och rutiner för att motverka sexuella trakasserier och repressalier gäller naturligtvis arbetsgivaren själv och den *arbetsledande personalen*.

Vi har i det tidigare avsnittet *Skyddsombudets och annan förtroendevalds verktyg om arbetsgivaren inte gör det som krävs* beskrivit den förtroendevaldas och den fackliga organisationens möjligheter att komma till rätta med en arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter i det förebyggande arbetet. I detta kapitel behandlas dels den situationen att arbetsgivaren inte fullgör utrednings- och åtgärdsplikten när misstanke om sexuella trakasserier kommit till arbetsgivarens kännedom, dels den situationen att arbetsgivaren påstås ha gjort sig skyldig till sexuella trakasserier eller brutit mot repressalieförbudet.

¹⁶⁹ Citatet är efter viss omformulering hämtat från AD 2007 nr 45.

Hur ska den fackliga organisationen agera i dessa båda situationer? Svaret på denna fråga är i första hand beroende av vad den utsatte arbetstagaren själv vill och i vilken utsträckning organisationen är beredd att hjälpa medlemmen. Av betydelse är också att AML och DL har delvis olika regler när det gäller hur den fackliga organisationen ska reagera mot arbetsgivaren i dessa situationer.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsplikt

När arbetsgivaren i det förebyggande arbetet uppmärksammat eller har uppmärksammat på att sexuella trakasserier har ägt rum eller äger rum inträder arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsplikt. I denna situation är arbetsgivaren skyldig att utreda de närmare omständigheterna kring de uppmärksamade trakasserier och vidta nödvändiga åtgärder för att stoppa fortsatta trakasserier¹⁷⁰.

En arbetsgivare som är passiv och inte gör något alls, gör sig skyldig till brott mot både SAM och DL. Det finns i denna situation två sätt från fackligt håll att reagera, beroende på vilken av de båda lagarna som är tillämplig. Är båda tillämpliga finns förstås inget hinder mot att använda dem parallellt.

Två scenarion är tänkbara.

Scenario 1 – tillämpning av DL

Den arbetstagare som arbetsgivaren har försummat sin *utrednings- och åtgärdsplikt* mot kan enligt DL ha rätt till kompensation, så kallad diskrimineringsersättning¹⁷¹, i form av ett ideellt skadestånd för den kränkning som överträdelsen innebär. DL ger i detta fall inte arbetstagaren rätt till ekonomiskt skadestånd. AML saknar regler om rätt för den utsatte arbetstagaren till kompensation vid arbetsgivarens överträdelse av AML.

Arbetsgivarens ansvar omfattar även om någon i arbetsledande ställning har försummat att utreda omständigheterna och vidta åtgärder.

Om arbetstagaren inte är medveten om rätten till ersättning och inte på eget initiativ vänder sig till den fackliga organisationen med begäran om hjälp, bör den förtroendevalda som fått kännedom om det inträffade upplysa medlemmen om dennes rättigheter.

Eftersom det handlar om brott mot en arbetsrättslig regel som kan leda till ersättning för den skadelidande, ställs den fackliga organisationen inför frågan om kravet på kompensation ska drivas vidare som en rättstvist. Den fackliga organisationen gör en självständig prövning av om organisationen ska åta sig uppdraget. Om så sker, blir reglerna om hur en arbetstvist ska drivas processuellt tillämpliga. Dessa regler är olika beroende på om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal eller inte. I båda fallen gäller att tvisteförfarandet inleds med att tvisteförhandlingar begärs av den fackliga organisationen.

Kollektivavtalen innehåller normalt regler om hur tvisteförhandlingar ska hanteras, den s.k. förhandlingsordningen. Här anges att tvisteförhandlingar ska ske dels på lokal nivå och påkallas senast inom viss tid, dels på central nivå i fall den lokala förhandlingen slutat i oenighet och påkallas senast inom viss tid. Om den centrala förhandlingen har slutat i oenighet

170 2 kap. 3 § DL och 8–10 §§ SAM.

171 5 kap. 1 § DL samt AD 2002 nr 102 och AD 2005 nr 22.

återstår att överväga om frågan ska tas till domstol. Stämningensansökan ska inges till AD om den fackliga organisationen eller DO driver målet, i annat fall till tingsrätt, i båda fallen måste det ske senast inom viss tid.

Saknas kollektivavtal, begärs tvisteförhandlingen med stöd av 10 § MBL och sker endast på en nivå. Slutar förhandlingen i oenighet, är nästa steg att inge stämningensansökan till tingsrätt.

Tidsfrister som måste iakttas i tvisteförfarandet för att kravet inte ska preskriberas finns i 6 kap. 4 § DL och i kollektivavtalens förhandlingsordningar.

Rådet till den fackliga organisationen är:

- Var noga med innehållet i förhandlingsbegäran, så att den innehåller ett yrkande om diskrimineringsersättning för en viss namngiven medlems räkning.
- Se till att tidsfristerna hålls. Görs inte det, riskerar medlemmens krav att preskriberas och därmed gå helt förlorat.
- För det fall den fackliga organisationen beslutar sig för att inte driva ett ärende vidare är det viktigt att tänka på att organisationen upplyser medlemmen om möjligheten att vända sig till DO och eventuellt kunna få hjälp därifrån¹⁷². Medlemmen bör också upplysas om att reglerna om preskription av kravet på diskrimineringsersättning även gäller i det fallet.

Scenario 2 – tillämpning av både DL och AML

Som framgår av denna skrift ligger tyngdpunkten enligt AML och DL på att motverka och förhindra att sexuella trakasserier äger rum i arbetslivet. Reglerna ställer krav på att arbetsgivaren har antagit egna rutiner om den praktiska hanteringen i förebyggande syfte. Det innebär att så snart det uppmärksammas att det finns en risk för sexuella trakasserier, exempelvis genom att någon anställd misstänks ha gjort sig skyldig till det, ska detta återkopplas till det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppgiften är då att arbetsgivaren i samverkan med skyddsombudet analyserar det inträffade och bedömer om det är något i rutinerna som behöver ändras och förbättras för att förhindra upprepning av det inträffade i framtiden. En sådan situation av återkoppling är också aktuell när arbetsgivaren har försummat sin utrednings- och åtgärdsplikt. Frågan blir då varför arbetsgivaren inte har ingripit och igångsatt utredningsförfarandet.

Finns det brister i rutinerna? Saknas en handlingsberedskap? Är detta symptom på att något är "sjukt" i arbetsmiljön? Sådana frågor måste ställas och leda till att rutinerna ses över och förbättras.

Det förutsätter givetvis att arbetsgivaren har rätt attityd till förbättringar. För skyddsombudet gäller det att i första hand försöka förmå arbetsgivaren att uppfylla kraven i AML och DL. Går inte detta på frivillighetens väg, får andra metoder tillgripas. Vi hänvisar till avsnittet *Skyddsombudets och annan förtroendevalds verktyg om arbetsgivaren inte gör det som krävs* ovan i frågan hur den fackliga organisationen och den förtroendevalda ska agera i denna situation.

Om en arbetsgivare försummar sin utrednings- och åtgärdsplikt kan det på goda grunder misstänkas att även reglerna om det förebyggande arbetet

¹⁷² 6 kap. 2 § DL

” Finns det brister i rutinerna? Saknas en handlingsberedskap? Är detta symptom på att något är "sjukt" i arbetsmiljön? Sådana frågor måste ställas och leda till att rutinerna ses över och förbättras.

att motverka sexuella trakasserier har försumrats. Inget hindrar att den fackliga organisationen i den frågan gör framställan till DO om att göra inspektion för kontroll av om arbetsgivaren uppfyller de krav som reglerna om aktiva åtgärder ställer enligt DL. Se vidare ovan i avsnittet *Skyddsombudets och annan förtroendevalds verktyg om arbetsgivaren inte gör det som krävs* angående möjligheten för den fackliga organisationen att vända sig med en framställan till Nämnden mot diskriminering¹⁷³.

OSA handlar bl.a. om att motverka kränkningar i form av sexuella trakasserier. I OSA och SAM anges de krav som ställs på en arbetsgivare för att motverka bl.a. sexuella trakasserier. Det ska finnas en beredskap i form av rutiner för det fall misstanke föreligger om sexuella trakasserier eller repressalier. Reglerna är visserligen av kollektiv natur men när misstanke om sexuella trakasserier finns, handlar det typiskt sett om enskilda personer. Visar det sig i det enskilda fallet att arbetsgivaren inte vidtar de åtgärder som krävs enligt SAM finns möjligheter även enligt AML att komma till rätta med situationen. Det kan sannolikt också vara så att arbetsgivaren inte har något systematiskt arbetsmiljöarbete alls och inte heller i övrigt har de rutiner som krävs enligt OSA.

Ett skyddsombud kan då göra en framställan till arbetsgivaren enligt 6 kap. 6 a § AML och kräva att arbetsgivaren i enlighet med SAM närmare undersöker omständigheterna i fallet och vidtar erforderliga åtgärder för att motverka sexuella trakasserier samt ser till att införa de rutiner som enligt SAM och OSA krävs för att motverka sexuella trakasserier. Gör arbetsgivaren ingenting kan skyddsombudet fortsätta med en framställan till Arbetsmiljöverket med begäran om föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket har emellertid inte rätt att själv göra utredning och ta ställning till om sexuella trakasserier har ägt rum i ett enskilt fall. Däremot kontrollerar Arbetsmiljöverket utifrån skyddsombudets framställan om arbetsgivaren uppfyller de krav som ställs enligt SAM och OSA. Konstaterar Arbetsmiljöverket att det finns brister kommer det att meddelas ett föreläggande med vite om vad arbetsgivaren ska göra för att rätta till bristerna. Exakt hur undersökningen ska gå till eller exakt vilka åtgärder som ska vidtas uttalar sig Arbetsmiljöverket inte om. Istället hänvisas till SAM och OSA som ställer krav på exempelvis rutiner om undersökning och åtgärder m.m.

Är skyddsombudets rätt att stoppa arbetet tillämpligt?

Ett skyddsombud har rätt¹⁷⁴ att stoppa arbetet vid omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa. Finns möjlighet ska arbetsledningen kontaktas innan skyddsstopp beslutas av skyddsombudet. Frågan är om denna rätt kan användas vid misstanke om sexuella trakasserier. Någon vägledning i denna fråga finns inte att hämta från Arbetsmiljöverkets praxis för närvarande.

Under förutsättning att det handlar om allvarliga sexuella trakasserier, exempelvis fysiskt våld och övergrepp eller förföljelse av sexuell art även utan fysiskt våld kan det handla om omedelbar och allvarlig fara för den utsatte arbetstagarens hälsa. Ett skyddsombud som uppmärksammar faran har då enligt vår uppfattning rätt att stoppa arbetet för den arbetstagare som utsätts för sexuella trakasserier.

Ett villkor är att skyddsombudet kontaktat arbetsgivaren innan stoppet läggs. Men situationen kan vara så akut att stoppet måste



173 4 kap. 5 § DL

174 6 kap. 7 § AML

ske omedelbart utan att någon kontakt med arbetsledningen hinns med. I så fall måste skyddsombudet efteråt så snart som möjligt kontakta arbetsledningen och informera om skyddsstoppet. Det bör också krävas att den berörde arbetstagaren är införstådd med agerandet från skyddsombudet. Arbetstagaren kanske inte vill ha någon inblandning från arbetsgivaren eller Arbetsmiljöverket.

Ett av skyddsombudet meddelat skyddsstopp kan innebära att arbetsgivaren respekterar och åtgärdar det, eller om så inte är fallet, vänder sig till Arbetsmiljöverket med en begäran att stoppet ska hävas.

Under alla förhållanden kommer ett skyddsstopp i denna situation att leda till att misstanken om kränkande särbehandling och överträdelse av förbudet mot sexuella trakasserier eller repressalier uppmärksammas så att åtgärder kan börja vidtas, av antingen den högre arbetsledningen eller Arbetsmiljöverket.

Om arbetsgivaren gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller bryter mot repressalieförbudet

Om sexuella trakasserier begås av någon hos arbetsgivaren som är i arbetsledande ställning oavsett om det är den högste chefen eller en arbetsledare med en mer underordnad ställning, har arbetsgivaren det rättsliga ansvaret och kan enligt DL bli skyldig att utge diskrimineringsersättning och ersättning för den förlust som uppkommit till den arbetstagare som utsatts för trakasserier. Med ersättning för förlust avses ekonomisk skada som exempelvis förlorad lön och andra anställningsförmåner eller kostnader av olika slag. På samma sätt är det om någon i arbetsledande ställning bryter mot repressalieförbudet.

Den drabbade arbetstagaren har alltså enligt DL rätt¹⁷⁵ till ersättning vilket inte är möjligt att få enligt AML. Om den drabbade arbetstagaren vänder sig till sin fackliga organisation med begäran om hjälp ska organisationen också upplysa arbetstagaren om möjligheten till kompensation.

Åtar sig den fackliga organisationen på arbetstagarens begäran uppdraget att driva ärendet mot arbetsgivaren, sker handläggningen av ärendet som en arbetstvist. Handläggningen inleds med begäran om tvisteförhandlingar. Om den fackliga organisationen bedömer att den inte kan åta sig uppdraget kan den rekommendera arbetstagaren att vända sig till DO med begäran om hjälp (se avsnittet *Scenario 1 - tillämpning av DL*). Tänk på att det i båda fallen är mycket korta preskriptionstider.

Det som har inträffat ger den fackliga organisationen anledning att göra framställning till arbetsgivaren om översyn av rutinerna om det förebyggande arbetet. Återkoppling ska ske till det förebyggande systematiska arbetet enligt DL och AML. Ytterst kan Arbetsmiljöverket eller Nämnden mot diskriminering kopplas in med begäran om föreläggande. Vi hänvisar till vad som behandlats tidigare i detta kapitel.

Särskilt om anställningsskyddet

Sexuella trakasserier som någon i arbetsledningen gör sig skyldig till kan också angripas som överträdelse av lagen om anställningsskydd (LAS).

Skyddet enligt LAS kan bli tillämpligt när den utsatte arbetstagaren på

¹⁷⁵ 5 kap. 1 § DL samt AD 2011 nr 13, AD 2013 nr 71, AD 2016 nr 38 och AD 2016 nr 56.

grund av trakasserierna från arbetsgivarens sida inte längre orkar vara kvar på arbetsplatsen och därför säger upp sig eller omedelbart frånträder anställningen. Enligt huvudregeln är arbetstagaren bunden av den egna uppsägningen och frånträddandet som en rättshandling vidtagen på arbetstagarens eget initiativ. Från huvudregeln finns det dock undantag.

Enligt AD:s praxis och utifrån förarbetena kan en uppsägning från arbetsgivarens sida under särskilda omständigheter vara att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. För att vara det krävs att arbetstagarens åtgärd ska ha föranletts av arbetsgivaren och att denne har handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller som annars måste anses otillbörligt. Det krävs inte ett direkt syfte hos arbetsgivaren att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning utan det är tillräckligt att arbetsgivaren insett att handlande eller underlåtenheten att handla har framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren lämnar sin anställning för gott¹⁷⁶.

Uppsägningen eller frånträddandet anses i en sådan situation ha framtvingsats eller framprovocerats av arbetsgivaren och är då att jämföras med en uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida.

Ett exempel på ett otillbörligt handlande är när någon i arbetsledningen utsätter en arbetstagar för sexuella trakasserier. Får detta till följd att arbetstagaren lämnar anställningen genom egen uppsägning eller frånträddande, kan arbetsgivaren angripas med talan om skadestånd för att uppsägningen respektive avskedandet skett i strid med LAS.

Även en arbetsgivares underlåtenhet att vid kännedom om sexuella trakasserier fullgöra sin utrednings- och åtgärdsplikt kan angripas som ett brott mot LAS. I ett avgörande¹⁷⁷ från AD behandlades frågan om arbetstagarens egen uppsägning var att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Den kvinnliga arbetstagaren hade anmält till arbetsledningen att hon hade utsatts för mycket allvarliga sexuella trakasserier från en annan anställds sida. Efter anmälan ägde ett möte rum mellan chefen och kvinnan då hon berättade om trakasserierna. Arbetsledningen vidtog dock inga åtgärder. Kvinnan orkade inte vara kvar utan sade upp sig. Inte ens när hon sade upp sig försökte arbetsgivaren rätta till sina brister eller förmå arbetstagaren att stanna kvar. Domstolens slutsats blev att kvinnans uppsägning var föranledd av de sexuella trakasserierna och arbetsgivarens underlåtenhet att på ett tillfredsställande sätt närmare utreda omständigheterna kring de påstådda trakasserierna. Att i denna situation inte vidta några åtgärder alls till förmån för kvinnan bedömdes stå i strid med god sed på arbetsmarknaden. Genom sin passivitet framkallade arbetsgivaren en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk att hon skulle säga upp sig. Mot bakgrund av detta jämfördes uppsägningen med att arbetsgivaren hade skilt arbetstagaren från anställningen.

När det gäller själva tvisteförfarandet hänvisas till vad som sagts om brott mot en arbetsrättslig regel i avsnittet *Scenario 1 - tillämpning av DL* ovan.

En sådan här situation är mycket speciell och särpräglad och kan vara svår att bedöma. Aktualiserar ett sådant ärende är rådet till den lokala fackliga organisationen att kontakta förbundet centralt för rådgivning.

176 Prop. 1973:129 s. 129 f. och t.ex. AD 1985 nr 65, AD 1991 nr 65 och AD 1991 nr 93.

177 AD 1993 nr 30; jfr AD 2005 nr 63.



Rättsfall från Arbetsdomstolen om arbetsgivares brott mot DL

AD 2016 nr 56; fråga om en anställd blivit utsatt för sexuella trakasserier

Arbetstagaren, en ung kvinna, var anställd som kassabiträde på ett bageri/konditori. En bagare, tillika ställföreträdare för bolaget, utsatte henne för ovälkomna blickar, kommentarer och förslag av sexuell natur. Dessutom förekom det grova sexuella skämt på arbetsplatsen, som var allmänt hållna och inte riktade specifikt mot arbetstagaren. Arbetstagaren sjukskrev sig efter några månader. Hon gjorde en polisanmälan och en anmälan till DO. DO väckte talan mot bolaget och yrkade att bolaget skulle utge diskrimineringsersättning till kvinnan.

AD fann det utrett att bagaren bl.a. fällt sexuella kommentarer om henne och kommit med sexuella inviter. AD satte tilltro till arbetstagarens uppgifter om att hon sagt ifrån och klargjort för bagaren att hans beteende var oönskat. Även vad gäller de grova sexuella skämten fann AD att dessa, sedda i samband med det beteende som bagaren i övrigt haft mot arbetstagaren, utgjorde sexuella trakasserier. AD förpliktade bolaget att betala 50 000 kr i diskrimineringsersättning till arbetstagaren.

AD 2013 nr 71; sexuella trakasserier, repressalier i form av avslutande av anställning

Den kvinnliga arbetstagaren var anställd på en trafikskola som receptionist. DO hävdade att bolagets chef utsatte kvinnan för sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen, och att kvinnans anställning avslutats i förtid sedan hon påtalade trakasserier för sin chef.

AD fann kvinnans berättelse trovärdig då hon i nära anslutning till den sista händelsen lämnat uppgifter om de påstådda sexuella trakasserier till Arbetsförmedlingen, polisen och en läkare. AD fann att kvinnan utsatts för sexuella trakasserier av sin chef i form av ovälkomna förslag, kommentarer och oönskad fysisk beröring av sexuell natur.

Mot bakgrund av att bolaget avslutade arbetstagarens anställning i omedelbar anslutning till att hon påtalat att hon utsatts för sexuella trakasserier ansåg AD att det fanns anledning att anta att hon utsatts för repressalier. Bolaget kunde inte visa att beslutet att avbryta kvinnans anställning inte berott på att hon påtalat de sexuella trakasserier. AD förpliktade bolaget att betala 75 000 kr i diskrimineringsersättning till arbetstagaren, och vägde vid bedömningen av ersättningens storlek in att kvinnan inte fått behålla sin anställning.

AD 2011 nr 13; teckning med sexuellt innehåll utgjorde sexuella trakasserier

En arbetsledare på en kommun hade enligt DO utsatt två mentalskötare med utländsk härkomst för trakasserier på grund av kön, etnicitet och sexuella trakasserier samt repressalier. En teckning med sexuellt innehåll hade satts upp i lunchrummet som julhälsning, vilket inte ansågs kränka just dessa båda kvinnors värdighet. Det var inte heller utrett att de hade klargjort för arbetsledaren att de känt sig kränkta av bilden vid det tillfället. Kvinnorna hade därefter vid ett senare tillfälle påtalat för arbetsledaren att de ansåg att det var olämpligt att använda bilden som julhälsning och att de tagit anstöt av den. Att arbetsledaren därefter inför följande jul skickade bilden till dem via e-post innebar att kvinnorna utsattes för sexuella trakasserier. AD fann dock att agerandet inte typiskt sett var att anse som en repressalieåtgärd.

AD 2005 nr 22; arbetsgivaren behöver utreda relationen på arbetsplatsen mellan de inblandade efter våldtäkt som skett på fritiden

Arbetsgivaren hade fått kännedom om att en arbetstagarare ansåg sig ha blivit utsatt för en våldtäkt av en arbetskamrat på fritiden och för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I fråga om våldtäkten konstaterade AD att det inte hade ålegat bolaget att utreda själva händelsen i sig eftersom den inte varit arbetsplatsrelaterad. Bolaget hade lyssnat på kvinnan, uppmanat henne att polisanmäla händelsen och i övrigt lämnat stöd- och hjälpinsatser till henne. Enligt AD borde bolaget emellertid dessutom ha frågat kvinnan hur hon hade bemötts av den manliga arbetskamraten på arbetet, eftersom ett påstående från en arbetstagarare om att en arbetskamrat våldtagit arbetstagararen på fritiden typiskt sett får konsekvenser för relationerna på arbetet. Då detta inte hade gjorts hade bolaget brutit mot skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Först cirka sex veckor efter att bolaget fått kunskap om händelserna började bolaget utreda uppgifterna om de sexuella trakasserier. Enligt AD hade bolaget därför inte agerat tillräckligt skyndsamt. Även på denna punkt hade bolaget således brutit mot skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Sammantaget blev bolaget skyldigt att betala allmänt skadestånd med 50 000 kr till kvinnan.

AD 2002 nr 102; arbetsgivaren hade inte ingripit tillräckligt mot sexuella trakasserier

En provanställd menade att hon utsatts för sexuella trakasserier av bolagets säkerhetschef, som också var hennes chef, och att bolaget inte hade ingripit i tillräcklig utsträckning mot dessa trakasserier. AD fann att säkerhetschefen vid ett tillfälle i februari hade utsatt henne för sexuella trakasserier och att bolaget fick kännedom om denna incident i slutet av mars. I början av april hade bolagsledningen ett samtal med säkerhetschefen. Trakasserier hade emellertid fortsatt även efter detta samtal. AD fann att bolaget vid samtalet med säkerhetschefen inte i tillräcklig utsträckning hade försökt att utreda vad som hänt. Bolagsledningen hade talat med honom på ett allmänt plan utan att klargöra vad som var den utlösande orsaken till samtalet. Efter detta samtal vidtog bolaget ingen ytterligare åtgärd för att undersöka hur förhållandena utvecklade sig trots att bolagsledningen fick reda på att ytterligare incidenter inträffat. Även om kvinnan varit ovillig att berätta uttömmande om trakasserier borde bolaget ha frågat henne mer ingående än som skett om dessa. Domstolens slutsats var att bolaget inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt dåvarande jämställdhetslagen att utreda och ingripa mot trakasserier och AD förpliktade bolaget att betala 80 000 kr i allmänt skadestånd.

ÅTGÄRDER TILL STÖD FÖR DEN ARBETSTAGARE SOM ANSER SIG VARA SEXUELLT TRAKASSERAD

En viktig åtgärd som ska ingå i arbetsgivarens rutiner är att kontrollera hälsotillståndet med den arbetstagare som utsatts för sexuella trakasserier eller repressalier.

Både arbetsmiljölagstiftningen¹⁷⁸ och DL¹⁷⁹ ger uttryck för att arbetsgivaren ska ombesörja att arbetstagaren får nödvändigt och adekvat stöd av medicinsk natur eller annan hjälp om så behövs. Behovet av stöd- och hjälpinsatser ska således särskilt uppmärksammas. Någon närmare vägledning i denna fråga har inte kunnat hittas i förarbetena. Viss vägledning kan erhållas av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om första hjälpen och krisstöd¹⁸⁰ enligt följande:

”Anpassning av arbetsförhållandena

För dem som utsatts för starkt påfrestande händelser kan det behövas en tillfällig förändring av arbetsuppgifter eller arbetstider. Det kan under en övergångsperiod behövas avlastning av arbetsmängd eller arbetsuppgifter som kräver snabba eller omfattande beslut. Det är dock avgörande att sådana förändringar sker i nära samråd med den det berör och att de förändringar som görs syftar till en temporär anpassning av arbetsuppgifterna till den enskildes förmåga. Det bör betonas i detta sammanhang att det vid allvarliga händelser t.ex. vid våld och hot ofta är av terapeutiskt värde att finnas kvar i eller snabbt återgå i arbetet som bör anpassas efter förhållandena. I Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering finns regler om hur anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten skall bedrivas. Regler för vad som gäller i samband med vålds- eller hotsituationer finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön.”

Se också Socialstyrelsens Akut stressreaktion¹⁸¹.

Vad som ska göras är naturligtvis beroende av händelsens art och omfattning. Det är arbetsgivarens sak eller den som fått till uppgift att handha det förebyggande arbetet att efter kontakt och samtal med arbetstagaren bedöma denna fråga.

Företagshälsovården ska finnas till hands att rådfråga. Arbetsgivaren har som regel inte den kompetens som krävs för att bedöma hälsotillståndet i situationer av denna art. I SAM¹⁸² anges att när arbetsgivarens egen kompetens inte räcker till ska arbetsgivaren anlita företagshälsovården eller sakkunnig hjälp utifrån. Som nämns i citatet ovan kan det finnas anledning att undersöka behovet av arbetsanpassningsåtgärder. Händelser som handlar om sexuella trakasserier kan vara så allvarliga att de leder till sjukdomstillstånd och sjukskrivning. Det kan innebära att arbetsförmågan sätts ned. Sådana frågor ska utredas enligt reglerna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i AML¹⁸³ och föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering¹⁸⁴.

¹⁷⁸ 14 § OSA

¹⁷⁹ Prop. 1997/98:55 s. 141 och prop. 2007/08:95 s. 298.

¹⁸⁰ AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd, kommentarerna till 7 § i de allmänna råden s. 15.

¹⁸¹ F43.0.

¹⁸² 12 § SAM och kommentarerna till 12 § i de allmänna råden.

¹⁸³ 3 kap. 3 § andra stycket AML

¹⁸⁴ AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering



12

ÅTGÄRDER MOT DEN ARBETSTAGARE SOM PÅSTÅS HA TRAKASSERAT

När det kommit till arbetsgivarens kännedom att misstanke om sexuella trakasserier föreligger ska arbetsgivaren enligt DL och de egna fastställda rutinerna sätta igång utredningsarbetet. Den arbetstagare som utpekats ska då kallas till ett samtal om det som påstås.

I de flesta fallen kan det vara så att någon förtroendevald inom den fackliga organisationen har kännedom om vem som utpekats. Ska den förtroendevalda erbjuda sitt biträde eller avvakta och låta den utpekade själv be om det? I denna fråga bör den fackliga organisationen ha bestämt vilken hållning den ska ha.

Av rutinerna om hur utredningen ska bedrivas bör det framgå att den misstänkte under utredningens gång ska informeras om rätten att ha tillgång till ett biträde exempelvis en förtroendevald. Frågan om den misstänkte arbetstagaren vill eller inte vill ha ett fackligt biträde ska vara avklarad redan i initialskedet av utredningsarbetet.



Ledstjärnan för den fackliga organisationen ska vara att både den som anser sig vara trakasserad och den som utpekats som trakasserande ska känna att utredningen bedrivs på ett sakligt, rättvist och opartiskt sätt.

En tumregel kan vara att den som utpekats som den trakasserande, i vart fall initialt har möjlighet att vända sig till sin fackliga organisation för att få råd och stöd. Den fackliga organisationen avgör dock självständigt om den ska biträda medlemmen.

En situation som kan inträffa är att både den som anser sig vara trakasserad och den som utpekats som trakasserande begär att få hjälp genom samma fackliga organisation. Hur man ska hantera denna fråga är något som de lokala och centrala organisationerna bör ta ställning till i förväg.

Ledstjärnan för den fackliga organisationen ska vara att både den som anser sig vara trakasserad och den som utpekats som trakasserande ska känna att utredningen bedrivs på ett sakligt, rättvist och opartiskt sätt.

Vad kan arbetsrättsligt drabba den arbetstagare som utpekats som trakasserande?

Vi tänker oss att arbetsgivaren i sin utredning kommer fram till att sexuella trakasserier har skett och att en viss person kan göras ansvarig.

Av både utrednings- och åtgärdsplikten¹⁸⁵ och skyldigheten att vidta åtgärder i förebyggande syfte enligt SAM och DL¹⁸⁶ följer att arbetsgivaren måste vidta någon form av åtgärd beträffande den person som framstår som ansvarig för de trakasserande handlingarna.

Varken i AML eller DL sägs något uttryckligt om vilka åtgärder som ska tillgripas mot den som enligt utredningen är ansvarig för trakasserier. AML har visserligen en bestämmelse¹⁸⁷ om skyldigheter för de anställda att

¹⁸⁵ 2 kap. 3 § DL

¹⁸⁶ 3 kap. DL

¹⁸⁷ 3 kap. 4 § AML

följa givna föreskrifter. Ett stadgande som kan åberopas i detta sammanhang och vars innehåll också är en del av anställningsavtalet. Förarbetena ger viss vägledning som rör disciplinära åtgärder. Båda lagarnas ändamål är att motverka sexuella trakasserier och se till så att de upphör och inte upprepas. Dessutom måste beaktas och vägas in hänsynen till den trakasserade. Här finns ett intresse av att åtgärder vidtas och att arbetsgivaren ser allvarligt på det inträffade och reagerar med kraft. Ändamålet är ju bl.a. att se till att trakasserier inte upprepas. Andra rättsregler blir också aktuella i en sådan här situation, främst då vad som följer av anställningsavtalet.

En fråga att ställa sig är vad som gäller enligt anställningsavtalet mot bakgrund av det inträffade.

AD 1992 nr 86:

”Till de (arbetstagarens; vår anm.) förpliktelser mot arbetsgivaren som följer av ett anställningsavtal hör även en skyldighet att inte uppträda så hänsynslöst mot andra anställda hos denne att relationerna på arbetsplatsen och andra arbetstagares anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras”

Av anställningsavtalet följer en allmän lojalitetsplikt som gäller för alla de anställda. Att göra sig skyldig till sexuella trakasserier kan betraktas som ett hänsynslöst uppträdande och utgöra ett brott mot anställningsavtalet. Att det i vissa fall även är straffbart återkommer vi till.

Det bör även beaktas att inträffade fall av sexuella trakasserier kan vara svårutredda och komplicerade särskilt om den utpekade förnekar. Man måste också tänka på att det är arbetsgivaren som svarar för utredningen och att arbetsgivaren inte är någon domstol.

Rent generellt om vad en arbetsgivare kan tillgripa för åtgärder kan följande sägas. Allvarliga fall av sexuella trakasserier som till och med kan vara straffbara kan leda till avskedande, dvs. ett omedelbart upphörande av anställningen. Det finns flera exempel från AD:s rättspraxis där sexuella trakasserier ansetts vara laga grund för avskedande. Uppsägning, som är något mindre drastiskt än avskedande, kan vara en annan kännbar påföljd vid sexuella trakasserier. Som exempel kan nämnas att en arbetstagare trots tillrättavisningar gör sig skyldig till någon form av sexuella trakasserier som inte är av den grövre arten.

Mildare påföljder än de nu nämnda finns men är beroende av händelsens art och allvarighet. Arbetsgivaren är under alla förhållanden skyldig att reagera mot den arbetstagare som utredningen utpekar och som enligt arbetsgivarens uppfattning har gjort sig skyldig till sexuella trakasserier.

Det normala tillvägagångssättet vid brott mot anställningsavtalet som inte är av den allvarligare arten är att arbetstagaren tillrättavisas och ges tillfälle att bättra sig. Som en del i arbetsgivarens lojalitetsplikt ligger att försöka förbjuda arbetstagaren att ändra sitt beteende genom att framföra till arbetstagaren hur allvarligt arbetsgivaren ser på den uppkomna situationen och kräva förändringar av beteendet¹⁸⁸. Upprepas det felaktiga beteendet kan det leda till en s.k. LAS varning. Nästa steg vid upprepning från arbetstagarens sida är att arbetsgivaren överväger omplacering alternativt uppsägning.

En disciplinpåföljd i form av exempelvis skriftlig varning eller löneavdrag förutsätter dock att det finns avtal om det eller är reglerat i lag. Regler om disciplinpåföljd finns på det kommunala området i kollektivavtal och i

188 AD 1996 nr 10

Exempel disciplinpåföljd

Om en arbetsgivare avser att stänga av en medarbetare, eller vidta någon annan bestraffande åtgärd, som exempelvis varning, ska arbetsgivaren varsla berörd arbetstagarorganisation. I det fallet är det inte skyddsombudet, utan en facklig företrädare, som ska hantera frågan.

lagen om offentlig anställning på det statliga. På det privata området kan det finnas reglerat i kollektivavtal.

Vid påstådda inträffade sexuella trakasserier kan diskuteras vad som är en lämplig arbetsrättslig åtgärd. Vi bortser här från uppsägning och avskedande som enbart kan aktualiseras vid allvarliga sexuella trakasserier. En uppgift för den fackligt förtroendevalda som har åtagit sig att vara ett stöd för den utpekade arbetstagaren under utrednings- och åtgärdsarbetet, är att bevaka att utredningen sker med sans och måtta och att den eller de åtgärder som arbetsgivaren avser att vidta är adekvata och meningsfulla.

Även om de påstådda sexuella trakasserier inte är så allvarliga att de kan leda till skiljande från anställningen är de ändå allvarliga och har inneburit kränkningar som inte ska behöva accepteras. Det finns fall där arbetsgivaren låtit den trakasserande fortsätta att arbeta i den kränktes närhet på arbetsplatsen. Som exempel kan nämnas följande fall. En kvinnlig anställd hade utsatts för sexuella trakasserier. Kränkningen medförde att kvinnan vägrade att infinna sig på arbetsplatsen så länge den trakasserande arbetstagaren var kvar där. Arbetsgivaren hade uttalat att den trakasserande skulle omplaceras. Genomförandet av omplaceringen drog emellertid ut på tiden vilket fick till följd att den kränkte arbetstagaren var hemma och vägrade att gå till arbetet. Dessutom blev det avslag på begäran om sjuklön och sjukpenning. Så här kan det naturligtvis inte få gå till. Här stod arbetsgivararens passivitet i strid med åtgärdsplikten i både AML och DL eftersom risken för upprepade sexuella trakasserier fanns kvar. I vart fall fanns en plikt enligt OSA och arbetsgivarens lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet att göra det möjligt för arbetstagaren att återgå i arbete.

Om händelsen är av mindre allvarlig art kan det räcka med arbetsledningens tillrättavisningar och påpekanden till den utpekade arbetstagaren om de regler som gäller i verksamheten beträffande sexuella trakasserier.

Omplacering kan ibland vara en lämplig åtgärd att tillgripa för att undanröja det störningsmoment som den trakasserande kan utgöra. Fråga kan uppkomma vem av de båda inblandade som är lämpligast att omplacera. Under alla förhållanden måste beaktas att åtgärden för den som anser sig ha blivit trakasserad inte framstår som orättvis och stötande.

En omplacering är ett arbetsledningsbeslut som ska föregås av förhandlingar enligt 11 § MBL eftersom en omplacering anses vara en viktigare förändring av arbetstagarens anställnings- och arbetsförhållanden. I arbetsgivarens omplaceringsrätt finns dessutom begränsningar som kan framgå av anställningsavtal eller kollektivavtal.

För det fall arbetsgivaren har underrättat och varslat en utpekad arbetstagarare om tilltänkt uppsägning eller avskedande enligt 30 § LAS bör den möjlighet till medinflytande som den fackliga organisationen har beaktas genom att begära överläggning.

Rättsfall från Arbetsdomstolen om åtgärder mot den trakasserande

AD 1992 nr 86; avskedande av en bussförare

En arbetstagarare hade gjort sig skyldig till våldtäkt mot en kvinnlig anställd. Brottet hade inte begåtts på arbetsplatsen och inte heller haft annat samband med de bådars arbete hos arbetsgivaren än att det hade ägt rum efter en personalfest som inte anordnats av arbetsgivaren utan av personalen

själv. AD ansåg att dessa förhållanden - med hänsyn till brottets allvarliga och personligt kränkande art – inte kunde tillmätas någon avgörande betydelse. Domstolen uttalade:

”En arbetstagare som – vare sig det skett inom eller utom tjänsten – begått ett brott av detta slag mot en annan arbetstagare hos samma arbetsgivare kan enligt Arbetsdomstolens mening i allmänhet inte kräva att få kvarstå i sin tjänst hos denne, eftersom detta typiskt sett är ägnat att allvarligt störa förhållandena på arbetsplatsen och kan medföra svårigheter för den som utsatts för brottet att kvarbli i sin anställning hos arbetsgivaren.”

Arbetsgivaren ansågs ha varit berättigad att se till både sitt eget och den kvinnliga arbetstagarens intresse av att hon inte skulle behöva tåla att i sitt arbete hos bolaget riskera att möta den person som gjort sig skyldig till våldtäkt mot henne. Dessutom tillkom den omständigheten, att den avskedade arbetstagaren hade begått ett så allvarligt brott som det här varit fråga om mot en arbetskamrat, måste anses ha varit ägnad att i grunden rubba bolagets förtroende för honom som anställd. Avskedandet godkändes av domstolen.

AD 1996 nr 10; uppsägning av en lärare vid en statlig högskola för utbildning i scenisk konst

Anklagelserna bestod i att läraren utsatt några kvinnliga elever för verbala sexuella trakasserier vid möten i avskildhet mellan var och en av dem och därvid uttalat önskemål om att eleverna skulle exponera sig med nakenhet, sexuella berättelser och fantasier. Trakasserierna bestod också i att läraren i stor utsträckning för de kvinnliga eleverna redovisat egna eller andras sexuella erfarenheter, vilket kvinnorna upplevt som kränkande. Läraren skulle också vid två tillfällen ha utsatt två kvinnliga elever handgripligen för närmanden på visst sätt. Ett av de nämnda tillfällena hade skett 15 år innan uppsägningen. Eftersom händelsen låg så långt tillbaka i tiden gick AD inte närmare in på frågan om vad som hade hänt och om detta kunde vara saklig grund. Den andra händelsen med handgripliga närmanden kunde arbetsgivaren inte bevisa att den hade hänt eftersom ord stod mot ord.

I fråga om anklagelserna om verbala sexuella trakasserier framkom att arbetsledningen hade känt till att läraren använt sig av ett färgstarkt språk, uttalat diverse könsord och ofta talat om sexuella frågor i sin undervisning utan att påtala för läraren att detta beteende var olämpligt i undervisningen eller att han skulle vara försiktig med sitt sätt att uttrycka sig så att han inte blev missförstådd. AD anmärkte också att arbetsledningen trots att det hade cirkulerat rykten om att läraren hade utsatt elever handgripligen för sexuella trakasserier, inte närmare hade undersökt ryktenas sanningshalt eller vidtagit någon som helst åtgärd. Domstolen uttalade:

”Som framgått ovan bör det ställas särskilda krav på en arbetsgivare att så långt som möjligt motverka olika former av trakasserier och andra olämpliga uppträdanden på en arbetsplats. Även om saken kan vara svårhanterlig är en arbetsgivare skyldig att utreda och försöka rätta till sådana förhållanden.”

AD konstaterade att arbetsledningen inte hade gjort ett enda försök för att förmå läraren att ändra sitt beteende. Arbetsledningen borde ha framfört till läraren hur allvarligt arbetsgivaren såg på den föreliggande situationen och krävt förändringar av dennes beteende. AD uttalade att det enligt fast praxis krävs av en arbetsgivare som önskar vidta uppsägning av en arbetstagare på grund av misskötsamhet att arbetsgivaren först gör tillräckliga ansträngningar för att komma till rätta med de problem som föreligger. Uppsägningen ogiltigförklarades och läraren tilldömdes ett allmänt skadestånd på 50 000 kr.

AD 1996 nr 82; avskedande av en idrottslärare

Misskötsamheten bestod bl.a. i att läraren skulle ha använt ett grovt och kränkande språk med sexuella anspelningar gentemot elever och arbetskamrater. Läraren anklagades också för att ha uppträtt respektlöst och illojalt mot skolans rektor. AD fann utrett att läraren hade använt ett grovt och kränkande språk och att han hade uppträtt trakasserande mot rektorn. Av betydelse för utgången i målet var att läraren efter att ha fått en skarp varning hade tagit fasta på varningen och ”under en så förhållandevis lång tid som drygt sex månader” skött sig. Domstolen fäste också vikt vid att läraren som i samband med varningen hade uppmanats att söka hjälp av läkare hade följt det rådet genom att kontakta företagsläkaren. Domstolen fann det anmärkningsvärt att någon uppföljning inte hade skett från arbetsgivarens sida när det gällde läkarkontakten och att arbetsgivaren inte ansträngt sig att finna någon lämplig stöd- eller hjälpåtgärd för läraren. En tredje omständighet var att arbetsgivaren inte hade gjort någon som helst närmare utredning angående möjligheterna att omplacera läraren till annat arbete. Domslutet blev att avskedandet ogiltigförklarades och att läraren tilldömdes ett allmänt skadestånd på 70 000 kr.

AD 1996 nr 85; avskedande av en manlig syokonsulent vid en högstadieskola

De sexuella trakasserier hade bestått av kränkande förslag med sexuellt innehåll till kvinnliga elever, kränkande sexuella anspelningar inför elever i form av blickar, gester och tilltalsord, kränkande sexuella kommentarer, uttalande av ”runda” ord inför elever samt nedsättande och kränkande skämt om det kvinnliga könet. AD godkände avskedandet.

AD 1999 nr 29; avskedande av en arbetsledare

I målet var utrett att en arbetsledare i städbranschen vid ett tillfälle försökt förmå en kvinnlig arbetskamrat att mot hennes vilja ha sexuellt umgänge med honom under hänvisning till att han gett henne arbete. Kvinnan hade vid tillfället ännu inte påbörjat det vikariat som arbetsledaren hade gett henne. Arbetsledaren hade också när han tillsammans med kvinnan städat en kunds lägenhet, tvingat kvinnan att ha samlag med honom. Arbetsledaren hade vid det tillfället yttrat att hon måste ha sex med honom om hon ville ha mer arbete.

De nämnda sexuella övergreppen hade inträffat mer än två gånger innan de kommit till arbetsgivarens kännedom. Arbetsgivaren har därefter omgående reagerat och inlett arbetsrättsliga åtgärder mot arbetsledaren. Domstolen uttalade:

”Med hänsyn till dessa sexuella trakasseriers allvarliga karaktär får det förhållandet att händelserna ifråga ligger relativt långt tillbaka i tiden anses sakna betydelse vid bedömningen av avskedandefrågan.”

AD ansåg att arbetsledaren hade gjort sig skyldig till handlingar av mycket allvarligt slag vilka utgjort en grov kränkning av den kvinnliga arbetskamraten. Dessutom hade arbetsledaren utnyttjat sin ställning som arbetsledare för att förmå en honom underställd arbetstagare att ha sexuellt umgänge med honom. Genom sitt agerande ansågs arbetsledaren i grunden ha rubbat arbetsgivaren förtroende för honom som anställd. Domstolen godkände avskedandet.

AD 2006 nr 54; avskedande av en arbetstagare

Arbetstagaren hade vid ett tjugotal tillfällen utsatt en yngre kvinnlig arbetskollega för sexuella trakasserier genom att ta henne på bröstet och på stjärten samt genom att använda ett grovt språk med sexuella anspelningar. Domstolen uttalade:

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare ska enligt 22 § jämställdhetslagen utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Om arbetsgivaren då skiljer den trakasserande arbetstagaren från anställningen, torde det vid bedömningen av den åtgärden ofta vara av betydelse huruvida arbetsgivaren har sökt lösa problemen på annat sätt. Något krav på att arbetsgivaren ska ha sökt en alternativ lösning gäller dock inte i fall då det trakasserande handlandet har varit av sådant allvarligt slag att arbetstagaren kan anses ha grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen.

Avskedandet godkändes av AD.

AD 2011 nr 84; avskedande av en verksamhetschef vid en ideell förening

Verksamhetschefen hade utsatt tre kvinnliga arbetstagare för grova sexuella uttalanden. I ett fall handlade det om upprepade sexuella trakasserier, vilket ledde till att den arbetstagaren lämnade anställningen på egen begäran. Den trakasserande chefen var de tre kvinnornas närmaste chef. AD godkände avskedandet.

AD 2013 nr 12; avskedande av en personlig assistent

Arbetstagaren hade vid nio tillfällen från och med hösten 2009 till och med juli 2010 sexuellt trakasserat och även på annat sätt trakasserat kvinnliga kollegor. Han hade även efter avskedandet trakasserat en kvinnlig kollega vid ett tillfälle. Trakasserierna framkallade samarbetssvårigheter mellan arbetstagaren och hans kvinnliga arbetskamrater eftersom flera av de kvinnliga kollegorna inte längre vågade arbeta tillsammans med den manlige kollegan. Detta ledde i sin tur till problem med schemaläggningen. AD godkände avskedandet.



13

SEXUELLA TRAKASSERIER SOM BROTTSLIG GÄRNING

Om det är fråga om så allvarliga sexuella trakasserier att det kan misstänkas utgöra ett brott bör frågan om att göra en polisanmälan tas upp med den som drabbats. Normalt är det den som blivit utsatt för gärningen som själv anmäler saken till polisen. Om anmälan görs av någon annan, till exempel av skyddsombudet eller av den lokala fackliga organisationen, så bör det ske i nära samförstånd med den som utsatts för gärningen. Det är viktigt att man är tydlig med vem som gör vad så att inte frågan faller mellan stolarna.

Sexuella trakasserier kan straffrättsligt vara brottet ofredande, men det kan också vara fråga om andra brott t.ex. olaga hot, förolämpning, förtal och olika sexualbrott. Den som gör sig skyldig till brottet ofredande utsätter någon för hänsynslöst beteende, t.ex. genom störande kontakter. Formen för kontakten är oväsentlig. Det kan vara direkta fysiska kontakter men kan även vara via sms eller mejl. Kontakterna kan vara störande på grund av sitt antal eller på grund av när och hur de sker. Att yttra grova och detaljerade kränkningar av sexualiserad natur kan t.ex. utgöra ofredande. I rutan *Brottskatalog* kan du läsa mer om de olika brotten som kan bli aktuella vid sexuella trakasserier.

Speciella åtalsregler gäller för förolämpning och förtal eftersom dessa brott normalt inte faller under allmänt åtal, vilket innebär att den som är drabbad inte får hjälp av polis och åklagare att utreda och driva ärendet utan måste göra det själv eller med hjälp av ett juridiskt ombud, till exempel en advokat. Åklagaren kan dock väcka åtal om det skett mot någon som är under 18 år, eller om det skett i myndighetsutövning eller om det anspelats på bland annat sexuell läggning.

Om de sexuella trakasserier har utförts av en person som arbetsgivaren inte råder över, till exempel av en kund eller av någon annan som varken är anställd eller inhyrd kan polisanmälan ibland vara en av få möjliga åtgärder. En sådan anmälan bör göras av den som utsatts för trakasserier.

I vilken utsträckning man som medlem kan få facklig rättshjälp för att lagföra brott som man drabbats av på jobbet varierar mellan de olika TCO-förbunden och man måste därför ta reda på det egna förbundets praxis innan någon sådan hjälp utlovas.

Brottskatalog

Ofredande 4 kap. 7 § BrB Den som handgripligen antastar eller medelst skottlossning, stenkastning, oljud eller annat hänsynslöst beteende eljest ofredar annan, döms för ofredande till böter eller fängelse.

Olaga hot 4 kap. 5 § BrB Om någon lyfter vapen mot någon annan eller annars hotar med brottslig gärning på ett sätt som är ägnat att hos den hotade framkalla allvarlig fruktan för egen eller annans säkerhet till person eller egendom, döms för olaga hot till böter eller fängelse. Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas

1. om hotet påtagligt har förstärkts med hjälp av vapen, sprängämne eller vapenattrapp eller genom anspelning på ett våldskapital eller annars har varit av allvarligt slag, eller
2. om gärningen annars har varit av särskilt hänsynslös eller farlig art.

Förtal 5 kap. 1 och 2 §§ BrB Den som utpekar någon såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning, dömes för förtal till böter. Var han skyldig att uttala sig eller var det eljest med hänsyn till omständigheterna försvarligt att lämna uppgift i saken, och visar han att uppgiften var sann eller att han hade skälig grund för den, ska ej dömas till ansvar.

Förolämpning 5 kap. 3 § BrB Den som smädar annan genom kränkande tillmäle eller beskyllning eller genom annat skymfligt beteende mot honom, dömes till böter, om grovt även till fängelse.

Våldtäkt 6 kap. 1 § BrB Den som genom misshandel eller annars med våld eller genom hot om brottslig gärning tvingar en person till samlag eller till att företa eller tåla en annan sexuell handling som med hänsyn till kränkningens allvar är jämförlig med samlag, döms för våldtäkt till fängelse i lägst två och högst sex år.

Detsamma gäller den som med en person genomför ett samlag eller en sexuell handling som enligt första stycket är jämförlig med samlag genom att otillbörligt utnyttja att personen på grund av medvetlöshet, sömn, allvarlig rädsla, berusning eller annan drogpåverkan, sjukdom, kroppsskada eller psykisk störning eller annars med hänsyn till omständigheterna befinner sig i en särskilt utsatt situation.

Sexuellt tvång 6 kap. 2 § BrB Den som, i annat fall än det som är våldtäkt, genom olaga tvång förmår en person att företa eller tåla en sexuell handling, döms för sexuellt tvång till fängelse i högst två år.

Detsamma gäller den som genomför en annan sexuell handling än som avses i 1 § andra stycket med en person under de förutsättningar i övrigt som anges där.

Sexuellt utnyttjande av person i beroendeställning 6 kap. 3 § BrB Den som förmår en person att företa eller tåla en sexuell handling genom att allvarligt missbruka att personen befinner sig i beroendeställning till gärningsmannen döms för sexuellt utnyttjande av person i beroendeställning till fängelse i högst två år.

Sexuellt ofredande 6 kap. 10 § BrB Den som, i annat fall än som avses förut i detta kapitel, sexuellt berör ett barn under femton år eller förmår barnet att företa eller medverka i någon handling med sexuell innebörd, döms för sexuellt ofredande till böter eller fängelse i högst två år.

Detsamma gäller den som blottar sig för någon annan på ett sätt som är ägnat att väcka obehag eller annars genom ord eller handlande ofredar en person på ett sätt som är ägnat att kränka personens sexuella integritet.

14

SAKREGISTER

A

Aktiva åtgärder 10-11, 20-21, 22, 24-25, 30-32, 41, 43, 47, 60-61, 69

Allmänt skadestånd 44, 47-48

AML, se arbetsmiljölagen

Analys 32, 34-37, 43, 47, 61

Anmälan

- om arbetsskada 64
- om sexuella trakasserier 51-55, 57, 62-63
- till Arbetsmiljöverket 45, 57, 59, 64
- till Diskrimineringsombudsmannen 57
- till Polisen 57-59, 64, 82

Anställningsskyddslagen

- allmänt 13, 67, 70-71, 77-78
- rättsfall 71, 73-74, 77, 78-81

Anonym 36, 53-54

Arbetsgivarbegreppet 8, 13, 18, 20, 23, 28, 39-41, 66, 70

Arbetsledare 18, 23, 53, 70

Arbetsmiljölagen 10-11, 12-15, 18, 20-21, 22-25, 30-32, 40-41, 42-45, 50, 59, 66-70, 76-77

Arbetsmiljöömbud, se skyddsombud

Arbetsmiljöpolicy 23-24, 27

Arbetsmiljöverket 14-15, 20-21, 22, 45, 48, 69-70

Arbets sökande 28, 41

Arbetsstagarbegreppet 15, 28, 38-41, 42-43

Arbetstidslagen 14

B

Brott

- mot AML, DL och FML 48, 52, 66-67, 76-77
- rättsfall 73-74

Brottslig gärning

- allmänt 28, 58, 66, 82-83
- rättsfall 74, 78-79

Brottsbalken 83

D

Diskrimineringsersättning 21, 67-68, 70

Diskrimineringslagen

- allmänt 10-11, 16, 18, 20-21, 23-25, 42-43, 59, 66-70, 76
- rättsfall 73-74

Diskrimineringsombudsmannen 20-21, 22, 47-48, 68-70

DL, se diskrimineringslagen

DO, se diskrimineringsombudsmannen

E

Ekonomiskt skadestånd 67

Ersättning, se även skadestånd, 67-68, 70

F

Facklig företrädare 8, 78

Facklig förtroendeman 8, 15-16, 33, 34, 42

Fackligt ombud 8, 17

Föreskrifterna om

- arbetsanpassning och rehabilitering 15, 30, 75
- första hjälpen och krisstöd 75
- organisatorisk och social arbetsmiljö 10, 15, 23-24, 30, 40, 43, 51, 61, 69, 78

- systematiskt arbetsmiljöarbete 15, 20, 22-23, 23-25, 30, 33-37, 43, 48, 50-52, 57, 62, 67, 69, 76
Företagshälsovård 33, 36, 52, 55, 59, 64, 75
Förhandlingsordning 48, 67-68
Förolämpning 82-83
Första hjälpen 75
Förtal 82-83
Förtroendemannalagen 15-16, 31-32, 42-44, 48
Förtroendevald 8, 12-17, 24-25, 30-34, 42-44, 47-48, 52, 55, 60-61, 64, 76, 78

G

GDPR 62-63

H

Handlingsberedskap 26, 44, 50, 55, 64
Handlingsplan 24, 35-36, 44, 57-58
Huvudskyddsombud 13, 45
Härvändelserätten 14, 43, 45

I

Ideellt skadestånd 67
Inhyrd arbetskraft 15, 28, 36, 38-39, 59
Inlånad arbetskraft 15, 28, 36, 38-39, 59
Information 14-16, 24, 28, 31-33, 43-44, 45, 47, 53, 55, 57, 60, 62-64
Integritet, se personlig integritet

K

Kollektivavtal 13-16, 24, 30-32, 42-44, 47-48, 67-68, 77-78
Kompensation 21, 67, 70
Konfidentiellt 53, 63
Krisstöd 75
Kränkande särbehandling 10, 15, 18, 20, 22-23, 27-28, 30, 43
Kränkning 18-19, 67
Kränkningssättning 21
Kunskap 23, 27, 28, 30

L

LAS, se anställningsskyddslagen

M

Mål 23-24, 27, 35, 37, 44

N

Nämnden mot diskriminering 21, 45, 47-48, 69-70

O

Ofredande, se även sexuellt ofredande, 82, 83
Olaga hot 82, 83
OSA, se föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö

P

Personlig integritet 53, 57, 63-64
Policydokument 27, 33
Polisanmälan, se anmälan till Polisen
Praktikant 28, 36, 38-40, 59
Preskription 68, 70

R

Redogörelse enligt DL 25, 37-38

Redovisning enligt DL 12, 25, 37

Regionalt skyddsombud 13, 34, 42

Repressalier

-allmänt 12, 20, 23-25, 26-28, 34-36, 40-41, 47, 55, 61, 66, 69-70

-rättsfall 20, 73

Riskbedömning 24, 27, 30, 34-35, 37, 41, 43

Rutiner 23, 24-25, 26-28, 33-38, 41, 43-44, 47, 50-58, 60-64, 66, 68-70, 75, 76

Rådighetsansvar 40

S

Sakkunnig 33, 52, 55, 64, 75

SAM, se föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete

Samordningsansvar 40, 59

Samverkan 10-11, 12-16, 22-23, 24-25, 27, 30-34, 37-39, 42-45, 47-48, 50-51, 53, 55, 60-63, 68

Sekretess 32-33, 62

Sexuella trakasserier

- definition 18-20, 82

- rättsfall 19, 51, 59, 71, 73-74, 79-81

Sexuellt ofredande, se även ofredande

Sexuellt tvång 83

Sexuellt utnyttjande 83

Skadestånd, se även ersättning, 44-45, 47-48, 67, 71

Skyddskommitté 13-15, 24, 30-31, 33-34, 37, 42, 51-52, 61-63

Skyddsombud 8, 12-17, 24, 30-34, 36-38, 42-45, 47-48, 51-52, 54-55, 58, 61-63, 68-70, 78, 82

Skyddsstopp 14, 43, 52, 69-70

Stoppningsrätten, se skyddsstopp

Systematiskt arbetsmiljöarbete, se föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete

T

Tidsfrister 48, 68

Tidsplanera 24, 35-37, 58

Trakasserier

- definition 18, 82

Tystnadsplikt 32-33, 62

U

Undersöka risker enligt SAM 24, 30, 34, 48, 51, 64

Uppföljning och utvärdering 24, 27, 30, 32-35, 37-38, 44, 48

Uppgiftsfördelning (arbetsgivarens) 23-24, 28

Uthyrd arbetskraft 39

Utlånad arbetskraft, se inlånad

Utredningsskyldighet 50-51, 54, 56, 59

V

Vidta åtgärder

- allmänt 20, 22, 24-25, 34-36, 39, 43-45, 50-51, 56-59, 61, 66-67, 69, 71, 76-78

- rättsfall 74, 79

Våldtäkt

- gärningen 83

- rättsfall 74, 78-79

Å

Åtgärder, se vidta åtgärder

Åtgärdsskyldighet 59

RÄTTSFALLSREGISTER

AD 1985 nr 65	AD 2006 nr 54
AD 1991 nr 65	AD 2007 nr 45
AD 1991 nr 93	AD 2011 nr 13
AD 1992 nr 96	AD 2011 nr 84
AD 1993 nr 30	AD 2012 nr 90
AD 1996 nr 10	AD 2013 nr 12
AD 1996 nr 82	AD 2013 nr 29
AD 1996 nr 85	AD 2013 nr 71
AD 1999 nr 29	AD 2014 nr 48
AD 2002 nr 102	AD 2016 nr 38
AD 2005 nr 22	AD 2016 nr 56
AD 2005 nr 63	

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 14 fackförbund med nästan 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

