

Diarienummer: TIL 2019/183
Handling: 4
Handläggare: Marjan Pourhassan

HUDDINGE KOMMUN
141 85 HUDDINGE

Tillsyn av riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har begärt in Huddinge kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och granskat det material som kommunen lämnat in.

DO:s beslut

DO bedömer att de handlingar som Huddinge kommun lämnat in uppfyller kraven på sådana riktlinjer som avses i 3 kap. 6 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

DO bedömer att de handlingar som Huddinge kommun lämnat in inte uppfyller kraven på sådana rutiner som avses i 3 kap. 6 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen (DO) genomförde år 2017/2018 en tillsynsinsats riktad mot kommuner och landsting. Syftet var att säkerställa att kommuner och landsting har riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Med anledning av de brister som uppmärksammades i samband med tillsynsinsatsen år 2017/2018 genomför DO en uppföljande tillsyn. Detta innebär att DO genom en ny tillsyn återkommer till kommunen. Inom ramen för tillsynen har DO begärt att få ta del av de riktlinjer och rutiner som kommunen har för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i sin verksamhet.

Kommunen har lämnat in följande handlingar till DO:

- Rutin för att förebygga och utreda kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Rättslig reglering på området

Enligt 3 kap. 6 § DL ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Enligt 1 kap. 4 § 4 p DL avses med 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.

Enligt 1 kap. 4 § 5 p DL avses med sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Enligt 2 kap. 18 § DL får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet mot repressalier gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren.

Enligt 2 kap. 3 § DL ska den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

DO:s bedömning

Angående kommunens riktlinjer

DO bedömer att kommunens riktlinjer som syftar till att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier uppfyller kraven på sådana riktlinjer som avses i 3 kap. 6 § DL.

Angående kommunens rutiner

Av 3 kap. 6 § DL följer att arbetsgivaren ska ha rutiner i verksamheten, till stöd för arbetet med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. För att rutinerna ska uppfylla syftet att förhindra nämnda beteenden, måste de bland annat klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat på arbetsplatsen, vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds (se prop. 2015/16:135 s. 45 och 102–103).

Rutinerna är alltså tänkta att uppfylla syftet att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier genom att ge praktisk vägledning till arbetsgivaren och arbetsgivarrepresentanter vad gäller vilka skyldigheter arbetsgivaren har och hur arbetsgivaren ska agera om arbetsgivaren får kännedom om att trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier har inträffat på arbetsplatsen. Rutinerna är vidare tänkta att ge praktisk vägledning till den som anser sig trakasserad.

För att uppfylla de krav som ställs ska arbetsgivarens rutiner därför klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat på arbetsplatsen, vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen utreds.

Av de handlingar som kommunen har lämnat in framgår det att kommunen har rutiner som omfattar kränkningar. Kommunen har i sin definition av kränkningar inkluderat bland annat trakasserier och sexuella trakasserier. Det framgår dock inte att rutinerna är tänkta att tillämpas också vid repressalier. Eftersom det inte framgår att rutinerna också är tänkta att tillämpas vid repressalier, finns det en risk för att en arbetstagare som blir utsatt för repressalier inte vet vem denne ska vända sig till. Det finns också en risk att exempelvis en chef som får kännedom om att repressalier förekommer på arbetsplatsen inte vet hur denne ska agera för att uppfylla sina lagstadgade skyldigheter.

Av 3 kap. 6 § DL följer att arbetsgivarens riktlinjer och rutiner ska omfatta repressalier. Repressalier innebär att arbetsgivaren, eller en person som hos arbetsgivaren har getts en ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffningsåtgärder. Repressalier utgör med andra ord en bestraffning eller en hämndaktion. Förbudet mot repressalier riktar sig alltså till arbetsgivaren och syftar till att skydda den eller de arbetstagare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en

utredning enligt lagen. Även den som för någon annans räkning anmäler eller påtalar att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkar i en utredning omfattas av skyddet. Repressalier kan ta sig många skilda uttryck. Det kan röra sig om handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilda eller som är till nackdel för den enskilda på så sätt att hens villkor eller förhållanden försämras på arbetsplatsen. Arbetstagaren kan exempelvis få försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor, få en orimlig arbetsbelastning, bli fråntagen arbetsuppgifter eller få arbetsuppgifter som understiger arbetstagarens kompetensnivå och är mycket okvalificerade. Arbetstagaren kan också behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt.

För att kommunen ska uppfylla kraven i 3 kap. 6 § DL avseende rutiner måste det tydligt framgå att de är avsedda att tillämpas även vid repressalier.

Av de handlingar som kommunen har lämnat in framgår det vidare bland annat att, deltagarna i utredningen inte är anonyma gentemot varandra.

Eftersom utrednings- och åtgärdsskyldigheten träder i kraft oavsett på vilket sätt arbetsgivaren, eller personer hos arbetsgivaren med ledande befattning, får kännedom om att någon på arbetsplatsen har upplevt sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, så kan det inte anses förenligt med 2 kap 3 § DL att ställa krav på att en deltagarna i utredningen inte får vara anonyma gentemot varandra för att arbetsgivaren ska uppfylla sin utrednings- och åtgärdsskyldighet så som kommunen gjort i den inlämnade handlingen.

Av 2 kap. 3 § DL följer att en arbetsgivare som får kännedom om att någon arbetstagare anser sig blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier eller sexuella trakasserier och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Utrednings- och åtgärdsskyldigheten träder i kraft så fort arbetsgivaren eller personer hos arbetsgivaren med ledande befattning får kännedom om att någon på arbetsplatsen har upplevt sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Arbetsgivaren kan få kännedom exempelvis genom att den som blir utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier vänder sig till arbetsgivaren, genom att arbetsgivaren själv iakttar något som denne uppfattar som trakasserier eller sexuella trakasserier eller genom att arbetsgivaren blir uppmärksam på problemet av exempelvis en arbetskamrat till den utsatte eller den utsattes fackliga organisation. Det behöver alltså inte vara den som upplever sig utsatt för trakasserier eller

sexuella trakasserier som uppmärksammar arbetsgivaren om att trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen för att arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet ska träda i kraft.

Vilka utredningsåtgärder som arbetsgivaren ska vidta beror på vad som har inträffat i det enskilda fallet. Arbetsgivaren bör dock utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna eller sexuella trakasserierna. Detta kan exempelvis ske genom samtal med den som anser sig trakasserad. Frågan kan också utredas genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande. Utredningen måste ske med den diskretion som situationen kräver.

DO bedömer sammanfattningsvis att kommunen förmedlar en felaktig bild av de rättigheter och skyldigheter som framgår av 2 kap. 3 § DL och kan därigenom inte anses uppfylla kraven i 3 kap. 6 § DL avseende rutiner. De delar av rutinerna som anger hur kommunen ska agera måste, för att uppfylla kraven, vara i överensstämmelse med kommunens utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

DO kommer 2020 att återkomma till kommunen för att kontrollera efterlevnaden av 3 kap. 6 § DL.

Beslut i detta ärende har fattats av beslutsfattaren Marjan Pourhassan.

Detta beslut går inte att överklaga.

Marjan Pourhassan
Beslutsfattare