

Ärende GRA 2017/401 handling 3
Handläggare Phuong Huynh

Gävle kommun
801 84 Gävle



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

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

Sammanfattning av DO:s beslut

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

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har beslutat att genomföra en tillsyn av Gävle kommun (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 sin rutin och handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling samt kunskapsöversikt vid sexuella trakasserier till DO.

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

Av 3 kap. 6 § DL följer att arbetsgivaren ska ha riktlinjer för verksamheten, till stöd för arbetet med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinjerna är tänkta att uppfylla syftet att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier genom att arbetsgivaren tydligt markerar att nämnda beteenden inte accepteras på arbetsplatsen (se förarbetena till bestämmelserna om aktiva åtgärder, prop. 2015/16:135 s. 45 och 102–103). Det ska vara tydligt både för arbetsgivaren och arbetsgivarrepresentanter på arbetsplatsen samt för anställda att beteendena inte accepteras.

För att uppfylla de krav som ställs på riktlinjer ska det av arbetsgivarens riktlinjer därför tydligt framgå att trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen.

Av de handlingar som kommunen har lämnat in framgår det att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inte får förekomma på kommunen. Det framgår dock inte på ett tydligt sätt att det avståndstagande som riktlinjerna ger uttryck för även omfattar 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 riktlinjer måste det framgå att det avståndstagande som dessa ger uttryck för även omfattar repressalier.

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 är avsedda för kränkande särbehandling och trakasserier. Det framgår dock inte på ett tydligt sätt att rutinerna är tänkta att tillämpas också vid sexuella trakasserier och repressalier.

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 sexuella trakasserier och repressalier.

För att uppfylla kraven i 3 kap. 6 § DL ska det av kommunens rutiner vidare framgå hur kommunen ska agera om trakasserier, sexuella trakasserier eller

repressalier påstås ha inträffat på arbetsplatsen. 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.

Av kommunens kunskapsöversikt om sexuella trakasserier framgår att om anmälaren tar tillbaka sin anmälan eller inte vill att arbetsgivaren ska agera på de påtalade trakasserier är det viktigt att respektera anmälares beslut. Vidare anges att chefen dock behöver förmå anmälaren att berätta vad som hänt, berätta om anmälares rättigheter och försöka ta reda på anledningen till varför medarbetaren inte vill att situationen utreds och åtgärdas. Det framgår inte tydligt vilken innebörd kommunen menar att denna formulering har i förhållande till kommunens utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

DO vill i detta sammanhang påpeka att det 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. Detta innebär att arbetsgivares utrednings- och åtgärdsskyldighet inträder oavsett om den som anser sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier samtycker till att utredning och eventuella åtgärder genomförs.

Arbetsgivaren disponerar över utrednings- och åtgärdsskyldigheten och den är inte villkorad av att den som anser sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier samtycker till utredning eller eventuella åtgärder. Vilka utredningsåtgärder arbetsgivaren ska vidta beror dock på vad som har inträffat i det enskilda fallet. Om arbetsgivaren har konstaterat att någon har blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier så är det viktigt att arbetsgivaren överväger vilka åtgärder som kan bli aktuella med ledning av de önskemål som arbetstagaren kan ha.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

DO kommer att återkomma till kommunen för att kontrollera efterlevnaden av 3 kap. 6 § DL i de berörda avseendena.

DO vill i sammanhanget uppmärksamma kommunen på innehållet i de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap. DL, se bilaga.

Beslut i detta ärende har fattats av Peter Wråke efter förslag från Phuong Huynh.

Detta beslut går inte att överklaga.



Peter Wråke
Chef rättsenhet arbetsliv