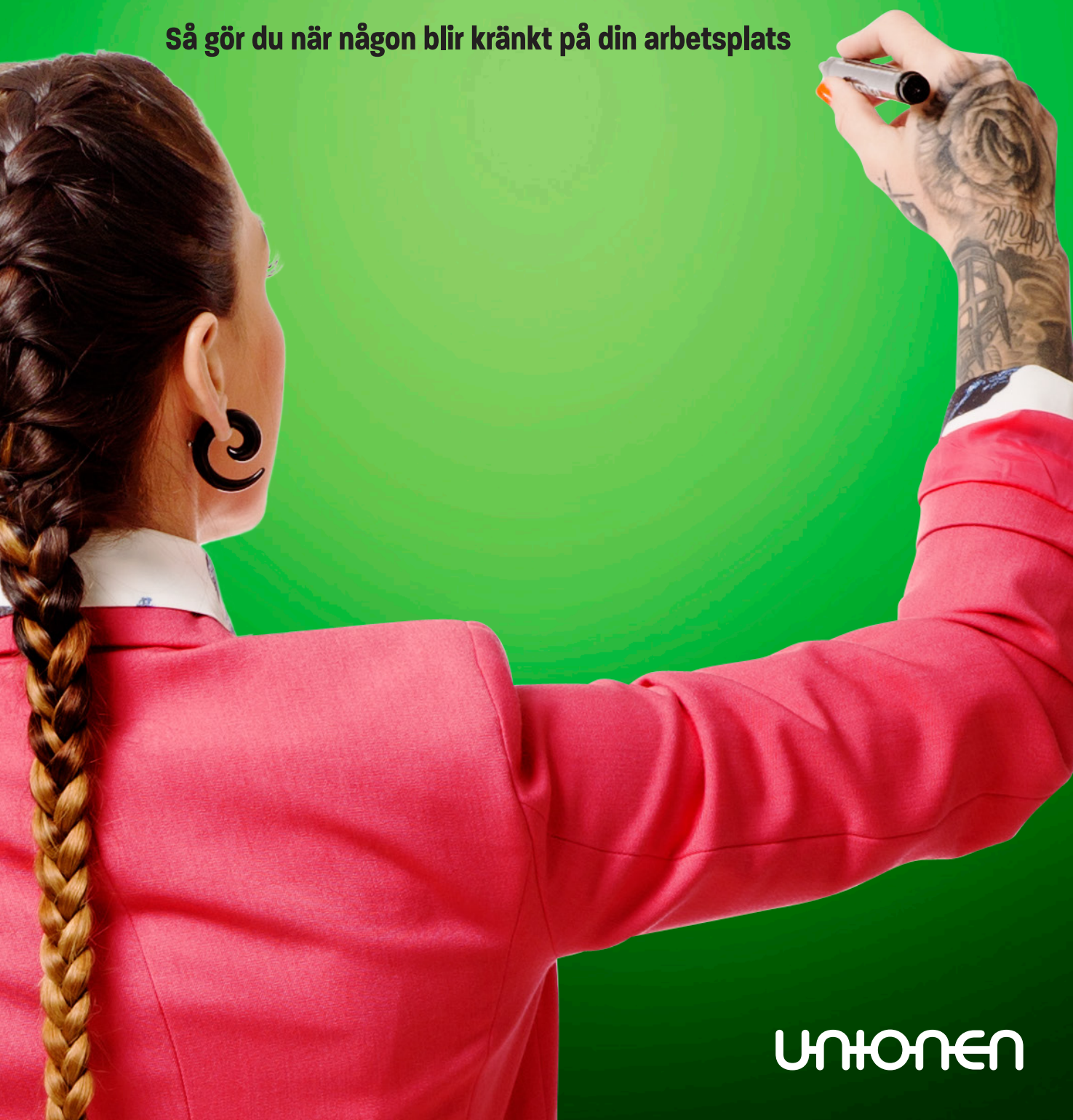


Mobbad Trakasserad Diskriminerad

Så gör du när någon blir kränkt på din arbetsplats



unionen

Inledning

Ingen ska behöva utstå mobbning, trakasserier eller diskriminering på sin arbetsplats, men verkligheten är i vissa fall en annan.

Vi har tagit fram den här handledningen för att du som förtroendevald och arbetsmiljöombud ska få ett verktyg som stöd i ditt arbete för en inkluderande arbetsmiljö.

Respekten för människors lika värde och rättigheter är en facklig kärnfråga. För Unionen är respekten för människors olikheter en prioriterad fråga och en naturlig utgångspunkt för förbundets arbete för lika rättigheter och möjligheter. Det självklara målet måste vara en nolltolerans mot kränkande beteenden. Du har rätt att vara dig själv på jobbet liksom i alla andra delar av tillvaron.

Man kan inte förbjuda någon att ha en viss åsikt, inte ens om den är fördomsfull och går stick i stäv med principen om alla människors lika värde och rättigheter. Men det betyder inte att det är ok att agera utifrån den, och attityder kan förändras. Unionen anser därför att det är av största vikt att alla arbetsgivare utarbetar och kommunicerar en tydlig policy, inklusive en uppförandekod, som klart och tydligt slår fast vilka spelregler som gäller på arbetsplatsen ur ett arbetsmiljö- och mångfaldsperspektiv. En sådan policy minskar avsevärt risken för att enskilda anställdas föreställningar eller förutfattade meningar leder till exkluderande eller kränkande beteenden. För att nå ännu bättre resultat anser Unionen att alla arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ska bedriva ett systematiskt och målinriktat arbetsmiljö- och mångfaldsarbete.

Innehåll

Mobbad, diskriminerad eller trakasserad?	6
Mobbning	10
Trakasserier/sexuella trakasserier	16
Diskriminering	18
Möjliga konsekvenser av samtal och förhandling	22
Förebyggande arbete	24
Slutord	26
Bilaga	
Angränsande lagstiftning	27

Mobbad, diskriminerad eller trakasserad?

Vad gör du som arbetsmiljöombud eller förtroendevald när en av dina medlemmar/kollegor berättar att hen har blivit trakasserad, mobbad, kränkt eller utsatt för diskriminering på arbetsplatsen? Förutom att ta personen på allvar gäller det att reda ut vad som faktiskt har hänt. Det finns många olika sätt att uttrycka att man blivit illa behandlad, och det är ofta svårt att klargöra vad som har hänt.

JAG HAR BLIVIT:

förtalad, kränkt, mobbad, trakasserad, förnedrad, hotad, slagen, antastad, utsatt för sexuella trakasserier, utfrysad, negligerad, hånad, orättvist utskälld, kontrollerad, diskriminerad, hånad, missgynnad.

När känslorna är starka kan det vara svårt att formulera sig korrekt angående vad som har hänt. Ofta används också härskartekniker och syndabockssyndrom för att kränka och trakassera, vilket kan få som konsekvens att den utsatta lägger stor del av skulden på sig själv. Ska det som har hänt i formell mening klassas som diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling/mobbning? Eller handlar det till sist bara om två personer som irriterar sig på varandra? Oavsett vilket är det viktigt att du tar personen på allvar och inte för snabbt dömer ut någon av de inblandade.

Du har en viktig roll

Som arbetsmiljöombud/förtroendevald spelar du en viktig roll för att händelsen ska landa rätt och bli bedömd på ett rättvist sätt. Därför är det viktigt att du är på det klara med vad som inträffat, men det är alltid arbetsgivarens roll att utreda, förebygga och åtgärda. Din roll är att stötta medlemmen/kollegan och hjälpa hen att kräva sin rätt. Och för att du ska kunna göra det är det viktigt att förstå skillnaden mellan de olika begreppen och aktuella lagstiftningarna. Om det som har skett faller inom ramen för diskriminering eller trakasserier är det till slut diskrimineringslagen (DL) som är tillämplig. Om det istället handlar om kränkande särbehandling eller mobbning ska det som har skett bedömas utifrån arbetsmiljölagen (AML).

Gränserna är inte alltid tydliga och i flera fall kan man naturligtvis landa i att det som skett inte faller inom ramen för någon av lagstiftningarna utan är ”normala” konflikter som kan uppstå på en arbetsplats.

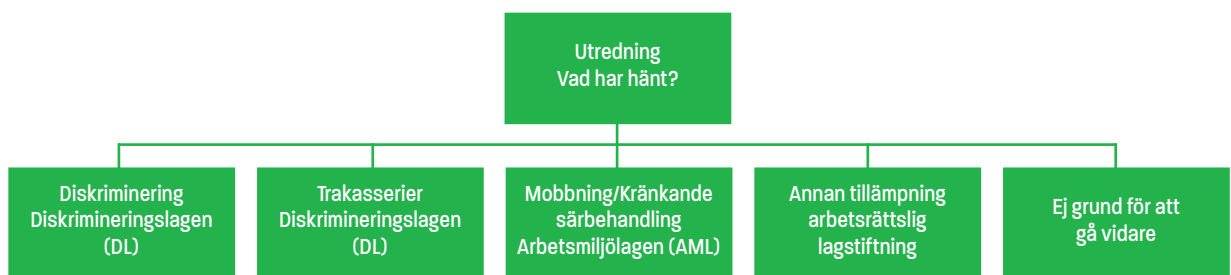


Börja så här

Initialt är skillnaden mellan att utreda ett fall av mobbning eller diskriminering/trakasserier inte särskilt stor. Du behöver skapa dig en bild av vad som har hänt och samla in dokumentation för att eventuellt kunna föra frågan vidare.

Arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön är god och har det huvudsakliga utredningsansvaret vid kränkningar. Om chefer är förövare, och arbetsgivaren ska utreda sin egen roll, finns dock risk att utredningen inte blir opartisk.

BEDÖMNING AV VAD SOM HAR HÄNT



1. Prata med den som blivit utsatt.

Vad har hänt/När/Vem/Hur länge? – försök få en klar beskrivning av förloppet.

- Om medlem står mot medlem – kontakta Unionens regionkontor så att ni kan företräda olika parter och undvika jäv.
- Om den utpekade förövaren är en representant för arbetsgivaren, sök stöd från Unionens regionkontor. Kräv insyn i arbetsgivarens utredning.
- Ta reda på och berätta för medlemmen vilka handlingsalternativ som finns och vad man kan göra i situationen; utifrån arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen, lagen om anställningsskydd etc. Förtydliga vad fackets och arbetsmiljöombudets roll och befogenheter är och var gränsen går. I många fall kan medlemmens förväntningar vara högre än vad som är möjligt att få igenom. Vanliga önskemål är: upprättelse/ursäkt, ekonomisk uppgörelse/ersättning/skadestånd, rättelse från arbetsgivaren, omplacering eller uppsägning av förövaren, någon som lyssnar och tror på en, och fortsatt/avslutad anställning.
- Hjälp medlemmen att ta stöd från de som kan ge stöd. Det kan handla om chefen, chefens chef, personalenheten, huvudarbetsmiljöombudet, likabehandlingsombudet eller externa instanser som företagshälsovården eller Arbetsmiljöverket.

2. Samla dokumentation

Bekräfta den utsattas upplevelse. Den som känner sig kränkt har rätt till sin upplevelse, men allt som upplevs som kränkande går inte att driva rättsligt. Lyssna, notera, stäm av med exempelvis företagets policys, lagar och regler och återkoppla.

3. Lyft frågan

Ta upp frågan med klubben eller i skydds-/arbetsmiljökommittén om ni har sådan – och begär konstruktiva åtgärder av arbetsgivaren. Ofta behövs oberoende, extern hjälp från exempelvis företagshälsovård. Konsultera Unionens regionkontor vid behov.

4. Agera skyndsamt

Om medlem exempelvis riskerar uppsägning, involvera regionkontorets ombudsman skyndsamt.



Mobbning

Mobbning, även kallat kränkande särbehandling, är ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att individerna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (Arbetsmiljöverkets definition).

EXEMPEL PÅ MOBBNING ÄR:

- Medvetet dölja eller att lämna fel information som är av betydelse för arbetet.
- Medvetet sabotera eller försvåra arbetets utförande.
- Fråntagande av arbetsuppgifter.
- Förtal eller nedsvärningar av någon eller dennes familj.
- Förföljelse i olika former, hot, utpressning, skapande av rädsla och förnedring.
- Medvetna förolämpningar, förtal, hån, överkritik och ovänlighet.
- Våld eller hot om våld.
- Kontroll med skadande syfte.
- Utfrysning, åsidosättande, negligering.
- Kränkande administrativa straff utan grund, till exempel omotiverat berövande av arbetsuppgifter, krav på övertid, omplacering, försvåranden vid ansökan om utbildning och ledighet.

Mobbning på jobbet är något som chefer och arbetskamrater ofta blundar för. När ingen säger ifrån kan det upplevas som att övriga som bevittnat kränkande händelser samtycker till mobbningen. Att ha olika uppfattning i sak eller att påpeka fel är dock inte mobbning. Motsättningar finns på de flesta arbetsplatser och kan ofta vara utvecklande när det finns kompetens och trygghet att hantera olika uppfattningar.

Varför uppstår mobbning?

Det finns många olika grogrunder till mobbning i arbetslivet: svagt ledarskap, informella ledare, otydlig organisation, rå jargong, osäkerhet i roller, stress, exkluderande kultur/osunt klimat, omorganisering och så vidare. Där ledningen är undflyende bildas dock lätt informella hierarkier och olösta konflikter kan övergå i mobbning. Felet ligger ofta i hur arbetet är organiserat.

Mobbning kan uppstå som en olöst svårighet som övergår i en längre personkonflikt med personangrepp till följd. Eller en oväntad, plötslig attack, vilket är vanligt om man använder mobbning för att få någon att sluta sin anställning. Ofta är makt inblandat. Den mobbade upplevs som ett hot mot mobbarens auktoritet, kunskap, position etcetera.

Det spekuleras i om det är vissa personligheter som oftare utsätts för mobbning än andra. Studier visar att så inte är fallet. Genom att

tillskriva de individer som utsatts för mobbning vissa egenskaper, så skuldbeläggs den utsatta ytterligare. En fråga som inte ställs lika ofta är om mobbaren har en viss personlighet, men mycket tyder på uppförandestörning med drag av empatibrist hos inbitna mobbare.

Vad händer med den mobbade?

Den som mobbas kan få svårt att sova, få ångest, bli deprimerad och även fysiskt sjuk. Mobbning innebär svårt psykiskt lidande. Flera diagnostiseras med posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) och det är inte ovanligt med långtidssjukskrivning. Långt efter att mobbningen har upphört finns den kränkta känslan kvar. Ibland är skadan bestående och kan ge utslagning ur arbetslivet. Självmod förekommer. Allvarliga fall av mobbning slutar allt för ofta med att offret får skulden och blir utstött från arbetsplatsen.

Vad händer på arbetsplatsen?

Mobbningen drabbar inte bara den enskilde. En allmän känsla av osäkerhet breder ut sig på arbetsplatsen och samarbetet blir svårare. Folk kan sluta, produktiviteten sjunker och kritiken av arbetsgivaren ökar. En dysfunktionell arbetsplats kan utveckla ett ”syndabocksyndrom”, där mobbningen inte upphör efter att den först drabbade lämnar arbetsplatsen, utan övergår till nästa individ som blir ny hackkyckling.

SYNDABOCKSSYNDROM = SERIEMOBBNING

En person i taget utses till syndabock för arbetsplatsens problem, och mobbas systematiskt ut från arbetsplatsen.

Mobbning är ett arbetsmiljöärende

Mobbningsfall hanteras normalt som ett som ett psykosocialt och organisatoriskt arbetsmiljöärende, i alla fall initialt. Syftet är att åstadkomma en bättre arbetsmiljö, för såväl den mobbade som arbetsplatsen i helhet. För detta krävs aktiva förbättrande åtgärder både på kort och lång sikt.

Ta in professionell hjälp

Vid mobbning behövs ofta professionell hjälp utifrån. Företagshälsovården eller annan opartisk hjälp kan tas in, för att lösa den akuta situationen. De kan också se över förutsättningarna för ett positivt psykosocialt arbetsklimat och initiera förebyggande förbättringsåtgärder så att det inte kan hända igen. Exempel på åtgärder är organisatorisk och social inventering, utredning, konkreta förändringsförslag, medling, samtalsstöd.

Myndigheten Arbetsmiljöverket involveras i processen om arbetsmiljöombudet inte får respons från arbetsgivaren för sina krav på förbättringar vid otillfredsställande arbetsförhållanden. I kontakter med Arbetsmiljöverket är det en fördel att hålla sig till krav på åtgärder gällande det sociala och organisatoriska arbetsklimatet snarare än på individnivå, eftersom Arbetsmiljöverket ”inte hanterar individer inom det psykosociala området”.

Det är alltså bättre (ur juridisk synpunkt) att begära åtgärder för att skapa ett positivt arbetsklimat där alla trivs, än att peka på enstaka utsatta individers situation. Ta stöd av paragrafkraven i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljöverket kan också inspektera arbetsplatsen.

Unionens regionkontor kan stötta vid svårlösta situationer, hjälpa till att ställa krav, tolka lagar och hjälpa arbetsmiljöombudet att driva ”Begäran om arbetsmiljöåtgärd”, en så kallad 6:6A.

6:6A: BEGÄRAN OM ARBETSMILJÖÅTGÄRD

Arbetsmiljölagen har ett par skarpa verktyg att ta till om inte arbetsgivaren genomför nödvändiga förbättringar. Begäran om arbetsmiljöåtgärd enligt Arbetsmiljölagens kap 6 § 6A (så kallad 6:6A) är ett sådant formellt krav, som används både för fysiska och psykosociala brister. Särskild mall bör användas, och om arbetsgivaren inte åtgärdar arbetsmiljöombudets krav, involveras Arbetsmiljöverket.

Om det blir aktuellt med omplacering eller uppsägning hanteras ärendet med stöd av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Kontakta skyndsamt Unionens regionkontor för att undvika problem med preskriptionstider och dylikt.

Mobbning är en skadlig process som kan leda till såväl sjukdom som arbetsskada. Då blir socialförsäkringslagstiftningen aktuell.

Arbetsmiljölagen och föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö bygger på att arbetsgivaren ska hantera situationen, och fungerar sämre om arbetsgivaren är förövaren.

FÖRESKRIFTER SOM KAN BLI AKTUELLA:

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

- 6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper i hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
- 13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.
- 14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och göra rutinerna kända för alla arbetstagare. Av rutinerna ska det framgå:
 1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
 2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

- 9 § Utredningskrav för utredning av ohälsa eller tillbud, gäller även kränkande särbehandling.

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7)

Se föreskrifterna på www.av.se

Även arbetsrätten kan bli aktuell att tillämpa.

Tänk som arbetsmiljöombud/förtroendevald på att:

- Vara vaksam, studera situationen och höra vad som sägs.
- Påpeka arbetsgivarens ansvar och roll för arbetsmiljön samt hur konflikten påverkar andra. Hela arbetsgrupper kan dräneras på energi i en konflikt.
- Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och ska lösa problemen, men situationen försvåras om arbetsgivaren också är mobbaren. Arbetsmiljöombud rekommenderas inte att jobba ensamma i den här typen av ärenden, utan att ta hjälp av andra arbetsmiljöombud eller Unionens regionkontor.
- Situationen försvåras ytterligare om en medlem mobbar en annan medlem eller om den lokala fackliga organisationen är inblandad på ett negativt sätt. Ta hjälp av regionkontoret för att undvika jäv.
- Om Arbetsmiljöverket involveras genom en 6:6A-begäran om åtgärd, så blir ärendet offentlig handling, och kan snappas upp av journalister, på gott och ont.

NÄR CHEFEN ÄR MOBBAREN

Det finns en påtaglig risk för moment 22 om arbetsgivaren är föröware. Cheferna pekats ut som de som mobbar mest (enligt svenska undersökningar), samtidigt som arbetsmiljölagstiftningen bygger på att de har det största ansvaret för att förebygga och motverka mobbning och skapa ett positivt arbetsklimat.

Var medveten om arbetsmiljölagens undantag

Det är viktigt att du är medveten om de undantag som finns i arbetsmiljölagen. Följande hanteras inte av Arbetsmiljöverket, med stöd av arbetsmiljölagen, (det vill säga, situationer som Arbetsmiljöverket inte går in i, även om mobbning tycks föreligga):

- Individärenden. Arbetsmiljöverket har inte i uppdrag att gå in i individärenden inom social och organisatorisk arbetsmiljö, utan ett mobbningsärende ska lyftas till generell nivå, till exempel till fredsställande arbetsplatsklimat.
- Anställningsförhållanden (lönefrågor, arbetsrättsliga frågor). Sådana frågor hänvisar de till arbetsgivare och fackliga organisationer att hantera.
- Frågor som rör bedömning och ersättning av arbetsskada.
- Verksamhetsmål och verksamhetens inriktning, produktionsinriktning, pedagogiskt innehåll, vårdideologi med mera. Däremot kan Arbetsmiljöverket ställa krav på att arbetsgivaren tydliggör mål och arbetsmiljökonsekvenser samt att information ges.
- Företagsnedläggelser och driftsinskränkningar.

ANMÄLAN (KAP 3, §3A I ARBETSMILJÖLAGEN)

Mobbning anmäls till Arbetsmiljöverket, om det är ett tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa, om flera arbetstagare drabbats samtidigt eller om det lett till svårare personskada (i värsta fall dödsfall). Det är Arbetsgivarens ansvar att anmäla, men arbetsmiljöombudet kan hjälpa till.

Även Försäkringskassans undantag är viktiga att känna till

Om man ska anmäla mobbning som arbetsskada, finns det ett par viktiga undantag i socialförsäkringsbalken.

Det finns en fallgröp gällande psykiska arbetsskador, som påverkas av hur mobbningsutredningen gjorts. Nedanstående punkter i en arbetsskadeutredning förhindrar medlemmens chans till beviljad arbetsskada, och kan därför vara olämpliga att dokumentera. Varning för att dokumentera om medlemmen känner:

- bristande uppskattning av sina arbetsinsatser
- vantrivsel med arbetsuppgifter
- vantrivsel med arbetskamrater
- eller därmed jämförliga förhållanden

Som arbetsskada anses heller inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse eller därmed jämförbara förhållanden.

Undantagssituationerna i socialförsäkringen karaktäriseras av att de grundar sig på förhållanden som gränsar till misshälligheter av privat natur eller som mera knyter till den försäkrades person än till arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena som sådana. Av Försäkringskassans praxis följer också att meningsmotsättningar och ansträngda relationer hör till undantagsbestämmelsen – och inte anses styrka en arbetsskada – så länge de inte övergått till trakasserier och kränkningar.

Om mobbningen leder till sjukskrivning och anmäls som arbetsskada, kontakta Unionens regionkontor.

GUIDE FÖR UTREDNING OM MOBBNING

GÖR SÅ HÄR: Lyssna på den drabbade. Samla dokumentation. Var ett neutralt stöd. Hur vill den mobbade gå vidare?	Lyssna och samtala Dokumentera och samla information.	INSTANSER: Prata enskilt med drabbad, huvud- arbetsmiljöombudet, chef.
Enskilda möten med berörda och chefer. Involvera huvudarbetsmiljöombudet. Individärendet hanteras med diskretion. Inga stormöten med alla inblandande, med risk för extra utpekande i utsatt situation. Ställ krav på åtgärder utifrån arbetsmiljöregler, intern mobbningspolicy etc.	Möten, kontakter, skyddskommitté. Ställ krav på åtgärder.	Hantering i Skydds-/Arbetsmiljökommitté Extern hjälp: Unionens regionkontor + företagshälsovården. Stäm vid behov av med Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren är arbetsmiljöansvarig och ska lösa situationen, men varning om arbetsgivaren också är mobbaren. Tillvarata den mobbades intressen. Är mobbaren också medlem – kontakta Unionens regionkontor, för att undvika jäv.
Uteslut diskrimineringsgrund. (se annat avsnitt).	Diskrimineringslagen.	Kontakta Unionens regionkontor.
Om inget hänt, begär formell arbetsmiljöåtgärd, t ex kartläggning av psykosociala klimatet och begär extern profffskompetens. (enligt 6:6A i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter). Beskriv, hänvisa till regler, visa dokumentation, begär förbättringar. Begär utbildning i mobbning och konflikthantering för alla, även chefen.	Skärp åtgärdskraven genom 6:6a och AFS 2015:4.	Ta ev hjälp av regionkontoret med råd och formuleringar. Arbetsgivaren är mottagare av 6:6A-begäran i första hand, Arbetsmiljöverket i andra hand. Se till att oberoende företagshälsovård anlitas. Kolla vad Arbetsmiljöverket inte hanterar; individärenden mm. Varning för undantagen i arbetsskade-försäkringen. Kontakta Arbetsmiljöverket om det inte gett resultat hos arbetsgivaren. Hänvisa till lagstiftning, paragrafer som arbetsgivaren inte lever upp till och specifika krav som arbetsgivaren ska leva upp till inom bestämd tid.
Slutalternativ: Arbetstagaren kan stanna kvar på arbetsplatsen, alternativt tar arbetsrätten över. (Se annat avsnitt).	Rehabilitering, omorganisation, omplacering, uppsägning.	Kontakta Unionens regionkontor.

Trakasserier/sexuella trakasserier

Trakasserier handlar om handlingar som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Arbetsgivaren har ett ansvar att förebygga

Arbetsgivaren har ett ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det innebär att arbetsgivaren måste ta fram riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

...och ett ansvar att utreda och åtgärda

Om arbetsgivaren får kännedom om att det förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna måste arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter, till exempel genom att inte utreda de anmälda händelserna tillräckligt noggrant eller genom att underlåta att vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier eller sexuella trakasserier kan klubben behöva inleda en tvisteförhandling.

Din roll är inte att gå in och lösa problemet åt den utsatta medlemmen/kollegan utan att hjälpa hen att lösa problemet själv. Som arbetsmiljöombud eller förtroendevald är din roll bland annat att bearbeta eventuella hinder som ligger i vägen för den utsatta arbetskamraten att göra en anmälan. Om den utsatta personen inte vill anmäla händelsen övergår ditt uppdrag till att ge hjälp till självhjälp.

TRAKASSERIER DISKRIMINERINGSLAGEN

1 Kap DL, 4§ 4.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.

5.sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Checklista gällande trakasserier

Här följer en kort checklista som kan fungera som stöd under ett pågående fall avseende trakasserier eller sexuella trakasserier.

- Det är alltid den enskilde som avgör vad som upplevs som kränkande. Det behöver inte betyda att det som personen upplevt är trakasserier i lagens mening, men arbetsgivaren måste ändå ta reda på vad som hänt.

- Vem har utfört trakasserierna? Trakasserier som utförts av en arbetsgivarrepresentant, till exempel en chef, utgör direkt diskriminering i diskrimineringslagens mening.
- För att det ska vara fråga om trakasserier i diskrimineringslagens mening måste tre grundkrav vara uppfyllda. Det måste lett till ett missgynnande för den utsatte, vanligtvis en känsla av utsatthet. För det andra måste beteendet vara oönskat och den som utfört trakasserierna måste ha insikt om att agerandet är oönskat. Slutligen måste det finnas ett samband mellan agerandet och någon av de sju diskrimineringsgrunderna, vid trakasserier, eller vara av sexuell natur, vid sexuella trakasserier. I fall av mycket grova trakasserier anses förövaren ha insikt om att beteendet är oönskat. Det kan röra sig om fysisk beröring och/eller grova tillmälen.
- När skedde trakasserierna? Var medveten om att det finns preskriptionstider, hantera därför ärendet skyndsamt.
- Om den utsatte inte är medlem i Unionen, hänvisa till DO, som är den myndighet som kan utreda och eventuellt stämma en arbetsgivare.
- Har trakasserierna kommit till arbetsgivarens kännedom? Detta är en förutsättning för att arbetsgivarens utrednings- och åtgärds-skyldighet sätts igång. Tänk på att det är den som påstås vara trakasserad som måste bevisa att arbetsgivaren fått kännedom om trakasserierna. Meddela helst arbetsgivaren med ett mejl så att du kan visa att arbetsgivaren fått kännedom.
- Har arbetsgivaren erbjudit den utsatte stöd?
- Har arbetsgivaren utrett trakasserierna skyndsamt? Tänk på att praxis ställer höga krav här, arbetsgivaren måste agera omedelbart. (Normalt inom en vecka om det inte finns någon godtagbar förklaring).
- Har arbetsgivaren iakttagit diskretion under utredningen?
- Vilka åtgärder har arbetsgivaren genomfört för att få stopp på trakasserierna och har trakasserierna upphört?
- Arbetsgivaren har ansvar för att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. En policy och beredskapsplan mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön ska diskuteras och arbetas fram i samråd med arbetsmiljöombud och företrädande.
- Hur ser det övriga förebyggande arbetet ut? Finns det brister bör du påtala detta och kräva att bristerna åtgärdas. Om din begäran inte höras bör du vända dig till Unionens regionkontor.

VID KÄNNEDOM OM TRAKASSERIER SKA ARBETSGIVAREN:

- Påbörja utredningen skyndsamt
- Erbjud stöd till den utsatta och hålla hen informerad om vad som händer i utredningen
- Vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier
- Följ upp åtgärderna
- Dokumentera

Diskriminering

Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Förbuden gäller alla arbetsrelaterade situationer. För att det ska räknas som diskriminering i lagens mening krävs att vissa kriterier är uppfyllda.

Missgynnandet behöver ha koppling till diskrimineringsgrunderna

För att frågan om missgynnande ska kunna drivas som ett diskrimineringsärende måste det finnas ett samband mellan det inträffade och någon av de sju diskrimineringsgrunderna: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder*.

Det finns ofta en skillnad mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande.

Diskriminering är:

Direkt diskriminering

- 1) att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

- 2) att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

- 3) att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse.

OM EN ARBETSGIVARREPRESENTANT UTSÄTTER

en medarbetare för trakasserier eller sexuella trakasserier är det att betrakta som direkt diskriminering. Om en medarbetare utsätter en annan medarbetare för trakasserier eller sexuella trakasserier och detta kommer till arbetsgivarens kännedom inträder en utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt diskrimineringslagen.

Trakasserier

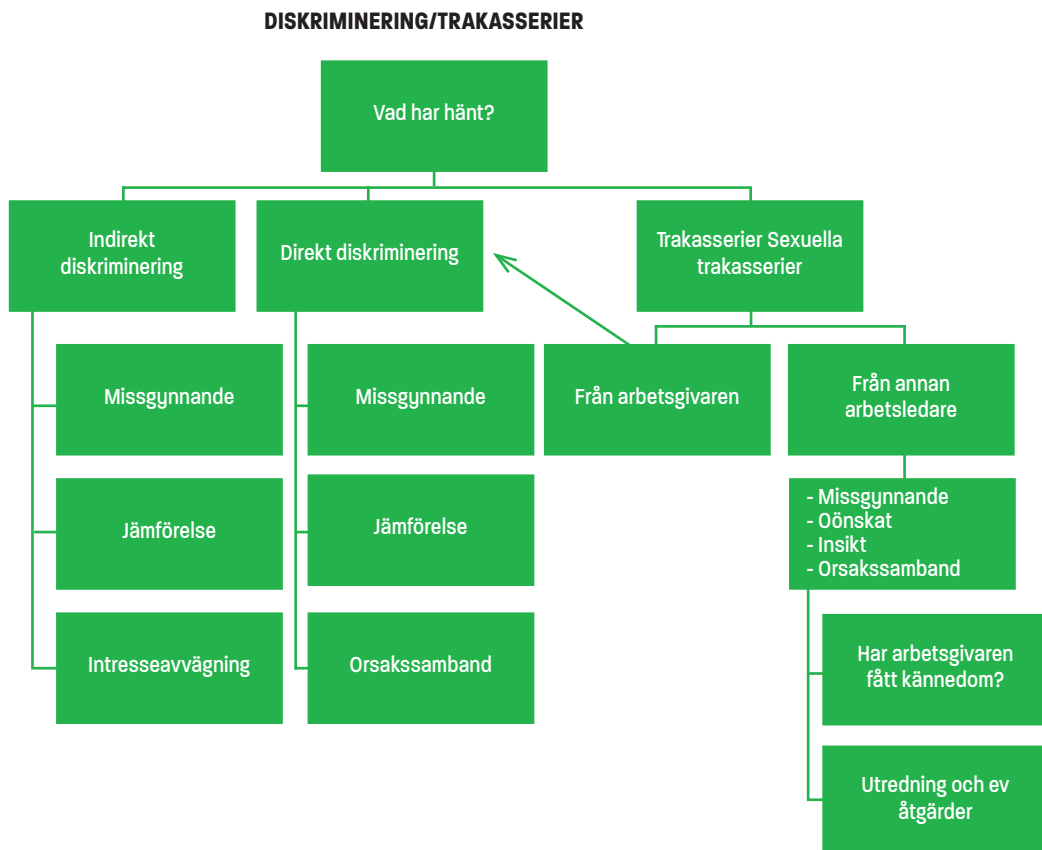
- 4) ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

- 5) ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.



Diskrimineringen behöver vara kopplad till en speciell situation

Vid rekrytering

Att bli diskriminerad vid rekrytering kan till exempel handla om att inte bli kallad till intervju och att inte få tjänsten som man har sökt. I bägge fall behöver facket kunna visa omständigheter som ger anledning att anta att medlemmen har missgynnats på ett sätt som har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

- En arbetssökande har rätt att få ta del av merituppgifter för dem som kallats till intervju och för den person som har fått tjänsten för att kunna jämföra med sina egna meriter.
- Kraven kan vara indirekt diskriminerande, till exempel ett onödigt krav på körkort som kan utesluta personer som har en synskada att komma i fråga för en tjänst.
- Klubben måste i de flesta fall kunna visa att medlemmen har lika bra meriter som de personer som blivit kallade till intervju eller fått tjänsten.
- Om skälet till att medlemmen valts bort är "språksvårigheter", granska vilka språkfärdigheter som arbetsuppgifterna kräver. Är kraven relevanta för de arbetsuppgifter som ska utföras? Försök att visa att medlemmen klarat liknande arbetsuppgifter hos andra arbetsgivare.

Vid lönesättning

Har medlemmen blivit utsatt för lönediskriminering? Ta reda på om det finns sakliga skäl till löneskillnaden mellan medlemmen och den eller de personer medlemmen jämför sig med som har lika eller likvärdigt arbete.

- Eftersom de flesta arbetsgivare tillämpar individuell lönesättning behöver anställda med arbeten som är lika eller likvärdiga inte nödvändigtvis ha lika lön. Löneskillnaden kan ibland förklaras med skillnader i prestation eller skicklighet. I så fall kan klubben be att få ta del av kriterierna för den individuella lönesättningen och en dokumentation från utvecklings – eller lönesamtal med medlemmen.

Vid graviditet

Om en medlem missgynnas på grund av att hon är eller tänker bli gravid är det direkt könsdiskriminering.

Det är inte förbjudet att ställa frågor om graviditet och föräldraledighet i en anställningsintervju så länge svaret inte påverkar arbetsgivarens anställningsbeslut på ett negativt sätt för den sökande. I så fall kan det vara fråga om könsdiskriminering och/eller missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Det har slagits fast i EU-rättslig praxis att en arbetssökande som ljuger när fråga om graviditet uppkommer under en intervju inte kan anses svekligt förlädd arbetsgivaren. Det finns alltså inget krav att arbetssökande besvarar frågor om graviditet på ett korrekt sätt.

Föreskrifter om arbetsmiljöåtgärder vid graviditet finns på Arbetsmiljöverkets *webbplats* www.av.se

Vid missgynnande av en föräldraledig

För att det ska vara fråga om ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen ska medlemmen ha blivit sämre behandlad än vad medlemmen skulle ha blivit om hen inte sökt föräldraledighet eller varit föräldraledig. Det ska alltså finnas ett samband mellan missgynnandet och föräldraledigheten.

- Det krävs inte någon avsikt för att en handling ska vara missgynnande enligt föräldraledighetslagen, däremot en insikt om att agerandet är oönskat.
- Sambandet med föräldraledigheten behöver inte vara det enda skälet till diskriminering eller missgynnande utan det räcker att föräldraledigheten är en av flera orsaker.



Möjliga konsekvenser av samtal och förhandling

Även om likheter finns vid olika sorters kränkningar, är det olika lagstiftningar som gäller för mobbning och diskriminering/trakasserier. Det resulterar i att det finns likheter gällande ”slutstationen” för dessa ärenden, men också skillnader: Exempelvis behandlas diskriminering alltid individuellt, och kan ge ersättning, vilket mobbning sällan gör. Mobbning hanteras generellt som ett arbetsplatsproblem och ska lösas partsgemensamt och eventuellt med myndighetsstöd. Gemensamt är att många drabbade vill ha upprättelse – vilket alltid är svårt att få. Att få en ursäkt är sällan att räkna med. Inte heller är det fackförbundets eller myndigheters mandat att ”flytta på” olämpliga chefer. Det finns få rättsfall utan man gör vanligtvis upp i godo (om man gör upp alls). Om de arbetsmiljörättsliga åtgärderna är uttömda landar man ofta i frågor kring anställningens fortsättning – detta är gemensamt för både mobbning och trakasserier/diskriminering. Inför en förhandling om anställning behöver den kränkta ha bestämt om hen helst vill behålla jobbet eller vill bort från arbetsplatsen.

Vid mobbning

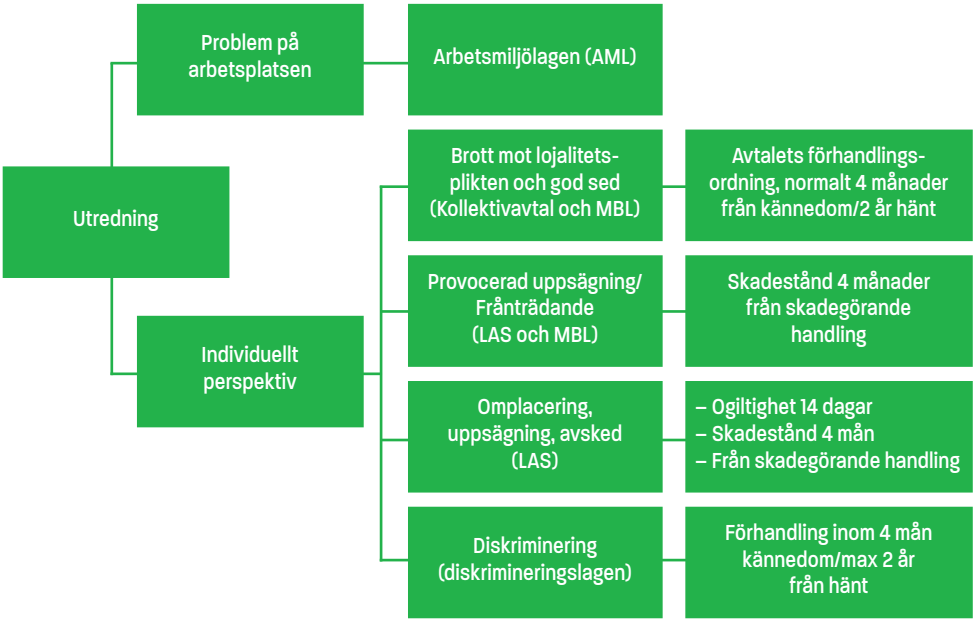
Resultatet av arbetsmiljöombudets arbete med mobbning, kan vara följande:

- Arbetsgivaren genomför förbättrande åtgärder efter att arbetsmiljöombudet uppmärksammat kränkande särbehandling och ställt krav – eventuellt genom att använda 6:6A-begäran.
- Arbetsmiljöverket tar tag i ärendet och inspekterar om arbetsgivaren bryter mot arbetsmiljölagen och föreskrifter. De kan utfärda föreläggande eller förbud samt utdöma vite från arbetsgivaren. Är arbetsmiljöombudet (huvudarbetsmiljöombudet) inte nöjd med Arbetsmiljöverkets beslut kan hen överklaga till domstol (Förvaltningsrätten + Kammarrätten).
- Om arbetsgivaren vill avsluta den mobbades anställning, eller provocerar fram en uppsägning, förs ärendet över till arbetsrätten.

Förhandling efter mobbning/diskriminering/trakasserier:

Om en medlem har ett anspråk mot arbetsgivaren är det klubbens uppgift att påkalla förhandling, och företräda vår medlem. Detta gäller även om arbetsmiljöombudet inte kan driva de arbetsmiljörättsliga åtgärderna längre, samt om arbetsgivaren vill avsluta anställningen för den kränkta. Mandatet att förhandla ligger alltid hos Unionens klubb på företaget. Om det inte finns någon klubb, så ska du som fackligt ombud vända dig till Unionens regionkontor som sköter förhandlingen.

HANDLINGSLTERNATIV, LAGAR OCH FRISTER



Möjligt utfall vid diskriminering/trakasserier:

Diskrimineringsersättning, 5 kap 1 § DL

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelserna innebär.

PROVOCERAD UPPSÄGNING

Arbetsgivaren kan – som ett led i den kränkande behandlingen – försöka förmå den drabbade att säga upp sig själv. Kontakta Unionens regionkontor skyndsamt, för att försöka ogiltigförklara en provocerad uppsägning eller för att begära skadestånd.

Förebyggande arbete

Ibland kan det vara svårt att driva ett problem som en eller flera medlemmar upplevt hos en arbetsgivare som ett diskriminerings-, trakasseri- eller mobbningsärende, till exempel om det saknas bevis eller om den utsatta inte vill anmäla. I så fall kan Unionen agera och driva på arbetet för att motverka kränkning och diskriminering inom ramen för MBL-förhandlingar, på samverkansmöten, i möten med arbetsmiljökommittén, i lönerevisionen etc.

Tips: Läs mer på unionen.se om diskriminering och arbetsgivarens ansvar.

Så stärker arbetsmiljöombudet och klubben det förebyggande arbetet

Det förebyggande arbete är av central betydelse, inte minst då enskilda ärenden är ganska svåra att driva vidare. Här följer några råd på vägen om hur du genom ditt fackliga engagemang kan stärka arbetsplatsens förebyggande arbete.

- Klubben på arbetsplatsen bör inte inskränka sig till att passivt bevaka att arbetsgivaren fullgör sina rättsliga skyldigheter, utan aktivt driva på för att utveckla arbetsplatsens arbete mot trakasserier. Enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att förhindra diskriminering och mobbning i arbetslivet.
- Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder ska arbetsgivare i samverkan med representanter för arbetstagarna bedriva ett aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering, trakasserier och repressalier. Arbetet ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Det är också obligatoriskt för arbetsgivare att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Se till att de policys som finns blir levande dokument som uppdateras varje år. De ska också vara väl kända på varje arbetsplats så att alla kollegor vet vad som gäller.
- Ta initiativ till diskussioner, till exempel vid arbetsplatsträffar eller personalkonferenser om vad som är okej beteende och inte mellan kollegor och mellan chef och medarbetare. Utvecklingssamtal och regelbundna medarbetarenkäter med frågor om trivsel är en förutsättning för att ha koll på arbetsmiljön.
- Tänk på att även en förtroendevald kan göra sig skyldig till mobbning eller trakasserier. Det är därför viktigt att även i det interna fackliga arbetet jobba med värderingsfrågor.

Vad kan du själv göra som arbetsmiljöombud/förtroendevald

- Håll dig informerad om förändringar som är på gång.
- Skaffa dig kunskaper om konflikter och kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.
- Sätt gränser vid kränkningar. Börja med dig själv, och klimatet i den egna arbetsgruppen. Välj att vara den som aktivt förbättrar snarare än passivt accepterar.
- Jobba för att införa psykosocial skyddsrand.

Andra förebyggande åtgärder på arbetsplatsen:

Andra förebyggande åtgärder för att motverka negativt klimat på arbetsplatsen är god introduktion av nya arbetstagare för att man på ett bra sätt ska finna sig tillrätta i sin arbetsgrupp, utbildning för chefer/ledare och arbetsmiljöombud om mångfald och hantering av konflikter på arbetsplatsen samt reglerna i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen. Ledningens förhållningssätt kring frågorna är avgörande för arbetsklimatet/attityden på arbetsplatsen. Det är också viktigt med anpassning av arbetsförhållandena till arbetstagarnas olika förutsättningar, såväl tekniska lösningar, hjälpmedel som anpassning av arbetets organisation.



Slutord

Arbetet mot mobbning, diskriminering och trakasserier handlar om fackliga kärnfrågor som lön, arbetsmiljö och en trygg anställning. Alla har rätt att må bra på och av jobbet. Du som arbetsmiljöombud och förtroendevald har en nyckelroll med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering.

Arbetsgivaren har ett ansvar för en god arbetsmiljö fri från mobbning och diskriminering. Men arbetsgivaren kan inte ensam genomföra några förbättringar utan stöd från hela organisationen. Det är därför viktigt att du som arbetsmiljöombud och förtroendevald samverkar med arbetsgivaren i detta arbete. Det finns inga snabba så kallade "Quick fix", utan det är ett långsiktigt och strategiskt arbete för att skapa och behålla friska och attraktiva arbetsplatser.

ANDRA AKTÖRER UTANFÖR FACKET SOM KAN VARA BRA ATT KÄNNA TILL:

Diskrimineringsombudsmannen, OMM Organisation mot mobbning, Föreningen Stopp, Mobbningsjouren MOD, Självmordslinjen (Mind)



Bilaga

Angränsande lagstiftning

Vid kränkande behandling på arbetsplatsen kan Unionen erbjuda hantering enligt arbetsmiljörätt, arbetsrätt, diskrimineringsrätt och arbetsskaderätt. Ärenden inom följande angränsande lagstiftning driver Unionen inte:

- *Arbetsmiljöbrott enligt Brottsbalken BrB*

En arbetsgivare kan bli åtalad för arbetsmiljöbrott vid fysiska skador om denne bedömts vara (oaktsamt) vållande till kroppsskada, enligt Brottsbalkens kap 3 § 10. Vid svåra mobbningssituationer, har försök gjorts, att driva psykosociala brott mot arbetsmiljölagen på samma sätt som en fysisk "olycka", till exempel vid självmord på grund av mobbning, men det har inte gått att juridiskt utkräva arbetsgivaransvar för detta. Arbetsmiljöbrott ingår i den straffrättsliga del som Unionen inte driver några ärenden inom, utan hänvisar till Arbetsmiljöverket, polis och åklagare.

- *Straffrätt*

Unionen företräder inte medlemmarna om de vill polisanmäla någon utpekad förövare, till exempel vid fall av olaga hot, ofredande och ärekränkning (förtal/grovt förtal/förolämpning) enligt Brottsbalken. Endast målsägande kan väcka åtal.

Unionen är Sveriges största fackförbund med över 675 000 medlemmar. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet.

Många av våra medlemmar är högskoleutbildade och jobbar i det privata näringslivet. Många är också chefer. Dessutom välkomnar Unionen egenföretagare och studenter.

unionen

www.unionen.se