

EXAMENSARBETE

Mobbning och trakasserier på arbetsplatsen

Two types of harassing treatment

ANNIKA HENDTMAN

Samhällsvetenskapliga och ekonomiska utbildningar

RÄTTSVETENSKAPLIGA PROGRAMMET • C-NIVÅ

Institutionen för Industriell ekonomi och samhällsvetenskap

Avdelningen för Rättsvetenskap

Vetenskaplig handledare: Pär Sundén

Abstract

This essay describes the bullying on a working place and what jurisdiction who is available. It was in the beginning of 1980 when man noticed the problems on a working place because of bullying were noticed. Since then the problems with bullying have raised despite the different demands an employer have to create a good working climate for the employees. For the country it is expensive and it costs a lot with the bullying for the employers. The research on bullying is different in all countries and some does not find any real good solutions. The difference from case to case does it difficult to get some general rules. The researchers have the same opinion that it is not the individuals fault when bullying exists, it is often the working organization which has the fault behind the bullying. To get answers of the problems with bullying you have to look over the working organization. The instability and stress is making people to look for someone who become scapegoat.

The essay is also about insulting special treatment and harassment. Insulting special treatment is a generic term of bullying on a working place and harassment. To a certain part can harassment on an equal footing with bullying on a working place, but at large harassment is a separate type of insulting special treatment.

Sammanfattning

Denna uppsats beskriver mobbningen på en arbetsplats och vilken lagstiftning som finns inom ämnet. Det var i början av 1980-talet som problemet uppmärksammades med mobbning på arbetsplatser. Sedan dess har problemet mobbning ökat trots alla olika krav en arbetsgivare har för att skapa en god arbetsmiljö för de anställda. Det är dyrt för landet med mobbning och det kostar mycket för arbetsgivarna. Alla som forskar i ämnet mobbning är överens om att det inte är individers fel utan felet ligger hos arbetsorganisationen. För att få svar på problemen med mobbning behöver det en översyn av organisationen. Osäkerheten och stress gör att människor letar efter någon som kan bli syndabock.

Uppsatsen berör också begreppen kränkande särbehandling och trakasserier. Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för vuxenmobbning och trakasserier. Till en viss del kan man likställa trakasserier med mobbning, men i stor del är det en egen typ av kränkande särbehandling.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
1.1 Inledning	1
1.2 Syfte	2
1.3 Metod	3
1.4 Avgränsning	3
2. KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	4
2.1 Kränkande särbehandling	5
2.2 Vad är konsekvenserna av kränkande särbehandlingar	6
2.3 Vilka författningar och rättsregler behandlar kränkande särbehandlingar	6
2.3.1 <i>Arbetsgivarens skyldigheter</i>	9
2.3.2 <i>Arbetsstagarens skyldigheter</i>	11
2.4 Råd för förebyggande handlingar för att motverka kränkande särbehandlingar	12
3. TRAKASSERIER	14
3.1 Trakasserier	14
3.2 Vilka författningar och rättsregler behandlar trakasserier	16
4.2.1 <i>Sexuella trakasserier</i>	18
4.2.2 <i>Övriga trakasserier</i>	20
3.3 Vad säger domstolarna om trakasserier	22
3.4 Vad säger EU och andra länder om trakasserier	23
3.5 Eventuellt nya regler	25
4. MOBBNING	30
4.1 Mobbning	30
4.2 Olika myndigheters skyldigheter vid anmälan	32
4.3 Vad säger domstolarna om mobbning	34
4.4 Vad säger EU och andra länder om mobbning	36
4.5 Råd för att förebygga mobbning	36
5. ANALYS	38
KÄLLFÖRTECKNING	40
Bilaga 1	44

1. INLEDNING

1.1 Inledning

I det juridiska terminologin existerar inte termen mobbning, utan det pratas då om kränkande särbehandling och trakasserier. Mobbning används dock i det vardagliga terminologin.

Vid grövre handlingar som t.ex. misshandel tillämpas brottsbalkens regler. Om brottsbalkens regler inte kan tillämpas på grund av ärendets art, ska jämställdhetslagen och 1999 års diskrimineringslagar tillämpas. I sista hand kan man pröva ärendet i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling.

På 1980-talet blev vuxenmobbning synligt för första gången som ett arbetsmiljöproblem. Det framkom att många människor, både i massmedia och i andra sammanhang, upplevt sig illa behandlade av arbetskamrater eller arbetsgivare. Dock är det få ”mobbare” som framträder och berättar sin version, detta gör att man inte får en objektiv vinkel på problemet med mobbning.¹ Mobbning kostar lågt räknat 22 miljarder årligen och det är hela arbetsplatsen som påverkas.² Mobbning är upprepade kränkande handlingar mot en person som har svårt att försvara sig.³

Enligt en färsk undersökning utformad av Statistiska Central Byrån, SCB, drabbas ca 9 procent eller 340 000 personer av mobbning från arbetskamrater eller chefer vid något tillfälle under ett år. En tredjedel har mobbats flera gånger under de tre månader som passerat innan enkäten utskickades.⁴ Svår mobbning, sådan mobbning som lett till anmäld arbetsskada, drabbar oftast kvinnor och det förekommer mest i den offentliga sektorn: 76 procent av alla anmälda arbetsskador på grund av mobbning står kvinnor för. Störst andel finns i branscherna:

- hälsovård, sjukvård och sociala tjänster
- religiös verksamhet
- offentlig förvaltning och socialförsäkring
- utbildning

¹ von Schéele A, Mobbning, s. 11

² Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 7

³ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 10

⁴ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 10

Inom dessa branscher är det 1 av 200 som anmäler arbetsskada med anledning av mobbning. Om man jämför med t.ex. tillverkningsindustrin är det 1 av 1000 som anmäler sådan arbetsskada.⁵

Cirka 70 procent av offren utvecklar en okontrollerbar ångest. Klara symtom på ohälsa såsom posttraumatisk stressymtom med sömnproblem, mardrömmar och depressioner kan visa sig lång tid efter att mobbningen har upphört. Oftast slutar allvarliga mobbningsfall med att offret får skulden och blir utstött från arbetsplatsen. Konsekvensen blir inte enbart sjukskrivning, utan kan ibland leda till förtidspension och livslång integritetskamp för att få upprättelse. Nya mobbningsoffer riskeras också att uppkomma på mobbarbetsplatsen.⁶

Enligt en uppskattning från försäkringskassan i Blekinge så är sjukfrånvaron på grund av arbetsskadeanmälan med anledning av mobbning i genomsnitt 120 dagar för kvinnor och 110 dagar för män. Det är mellan 10 000 och 30 000 långtidssjukskrivningar som kan förknippas med mobbning årligen och det är mellan 100 och 300 självmord som har anknytning till mobbning. Uppgifterna berör hela Sveriges arbetande befolkning. Jämföres självmorden på grund av mobbning med fysiska olycksfall i arbetet med dödlig utgång, så är det mellan 2 och 5 gånger fler som begår självmord årligen.⁷

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för det förebyggande arbetet mot mobbning enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete angående internkontroll. Det är viktigt att komma ihåg att arbetsgivaren ofta har svårt att se sambandet mellan mobbning, stress och dålig arbetsmiljö och ofta mobbar de själva.⁸ Innan en oberoende expert kopplas in har de personliga förföljelserna pågått under en lång tid, risken finns att misstroende, misstänksamhet, vrede och hämndbegär uppkommit hos offret. Även kan det ha gått så långt att det blivit ett arbetsrättsligt ärende och då blir mobbningsutredningen enbart ett sätt att få ett snyggt avslut på mobbningsituationen.⁹

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att beskriva vad mobbning är, vilka konsekvenser som uppstår och hur man kan få bukt på problemet med mobbning. Vidare kommer en undersökning om

⁵ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 11

⁶ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 14

⁷ www.av.se/statistik/dok/0000176.pdf

⁸ SOU 1999:69, s. 264

⁹ von Schéele A, Mobbning, s. 24

Sveriges lagstiftning kan vara till hjälp för att få stopp på mobbningen på arbetsplatsen eller om en förändring bör ske. Även en jämförelse med andra europeiska länders syn på mobbning på arbetsplatsen kommer att tas upp. Anledningen till detta är att sprida kunskapen om problemet med mobbning på arbetsplatsen och genom uppsatsen kunna ge råd till att motarbeta problemet.

1.3 Metod

Metoden jag valt är traditionell juridisk metod genom studier av relevant litteratur, riksdagsbeslut samt förarbeten. Även genom hjälp av Internet få reda på andra europeiska länders syn på mobbning.

1.4 Avgränsning

Begreppet vuxenmobbning finns inte i det juridiska terminologin utan där används kränkande särbehandling och i vissa fall trakasserier. På grund av detta kommer de två begreppen också upptas i uppsatsen. Kränkande särbehandling är samlingsbegreppet för vuxenmobbning och trakasserier. Trakasserier är en mildare variant av vuxenmobbning. Mobbning täcker ett stort område, därför finns det en nödvändighet att avgränsa det till att enbart handla om mobbning på arbetsplatsen eller så kallad vuxenmobbning. Dock är mobbning inom skolan lika viktigt som vuxenmobbning, men det har redan uppmärksammats mer än vuxenmobbning. Detta har gjort att valet till vuxenmobbning kändes viktigare att ta upp. Vidare har enbart sexuella trakasserier enbart tagits upp som diskriminering på grund av kön. Könsdiskriminering innebär många olika trakasserier angående kön, t.ex. att ge kvinnor mindre betalt än män för samma arbete. Skulle alla trakasserier på grund av kön tas upp skulle arbetet bli för stort.

2. KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

2.1 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och all form av trakasserier, som utgör ett särskilt problem i arbetslivet. Kränkande särbehandling är svåra och känsliga för en arbetsgivare att bedöma och hantera. Skulle arbetsgivaren göra en ovarsam bedömning och hantering kan det leda till skadliga effekter hos både den individuella arbetstagare som arbetsgruppen. Symtomen hos utsatta personer kan visa sig i två olika skepnader. För det första kan skepnaden visa sig i psykiska och fysiska sjukdomstillstånd, som ibland kan vara kroniska och för det andra kan skepnaden visa sig i social utslagning ur arbetslivet och gemenskapen.¹⁰

Kränkande särbehandling kan t.ex. vara förtal eller nedsvärtning av en arbetstagare eller dennes familj, medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller felaktig utlämnad information och medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande. Vidare kan det vara klart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, nonchalering av arbetstagaren, förföljelse i olika former, hot, skapande av rädsla och förnedringar t.ex. sexuella trakasserier samt medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.). Ytterligare kan kränkande särbehandling vara kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte och kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktionerna kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar, eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledighet o.d. Vad man menar med kränkande administrativa sanktioner är att man medvetet genomför sanktioner som kan uppfattas dels som djupt personlig förolämpning dels som maktmissbruk. Dessa administrativa sanktioner kan riskera att vara orsaken till hög och långvarig stress eller andra onormala och riskfyllda psykiska påfrestningar på individen.¹¹

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer i allmänhet kan inte anses vara kränkande särbehandling. Förutsättningarna för att dessa inte ska klassas som kränkande särbehandling är det ömsesidiga förhållningssätt och handlingarna i samband

¹⁰ AFS 1993:17, s. 5

¹¹ AFS 1993:17, s. 6

med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon. Kränkande särbehandlingar blir det först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekten för människors rätt till personlig integritet glider över till etiska handlingar av sådant slag som tidigare nämnt, samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare.¹²

2.2 Vad är konsekvenserna av kränkande särbehandlingar.

Det finns självklart konsekvenser av kränkande särbehandling och de allvarliga konsekvenserna kan visa sig t.ex. på nedanstående sätt hos både en enskild arbetstagare och hos hela arbetsgruppen där den enskilde tillhör:

Hos enskilda:

- De får svårare att samarbeta med andra genom att visa motvilja, irritabilitet eller likgiltighet. Man bryter medvetet mot regler eller håller på reglerna på ett överdrivet sätt, prestationen blir sämre.
- Stressnivån är hög, stresstoleransen är låg och man kan ha överreaktioner samt ibland symptom liknande de som upplevt en traumatisk krigsupplevelse.
- Den fysiska hälsan blir osund, man får problem med missbruk eller psykiska relationer som t.ex. sömnsvårigheter, försämrad självkänsla, ångest, ”grubblrier”, depression eller maniskhet och ibland stark aggression och svår trötthet.
- Antingen får den utsatte svårt att se framåt eller ställer orimliga krav på upprättelse.
- Den utsatte får självmordstankar eller utövar våld mot sig själv.

Upphör inte den kränkande särbehandlingen omedelbart och om arbetsgivaren inte utreder eller åtgärdar de grundläggande problemen på arbetsplatsen blir risken stor att symptomen blir kroniska. Detta kan kräva en långvarig medicinsk och psykologisk expert hjälp.

Hos arbetsgruppen:

- Effektiviteten och produktiviteten minskar.
- Reglerna kan upplösas eller fastlåsas.
- Arbetsgivaren blir ökat kritiserad, förtroendet på arbetsplatsen brister och det blir en allmän känsla av osäkerhet.
- Samarbetssvårigheter ökar genom t.ex. oförståelse för andra arbetssätt, arbetstagare som drar sig undan från gruppen eller från arbetsuppgifter, det blir försök till maktövertaganden eller starka ”klickbildningar”.

¹² AFS 1993:17, s. 6

- Sjukfrånvaron ökar och blir hög, man får problem med missbruk, personalomsättning ökar och fler ansökningar om ledighet.
- De anställda tolererar mindre påfrestningar samt existens av allmänna symtom som vantrivsel.
- Bagateller förstoras upp till stora problem.
- Arbetsgivaren fortsätter söka efter nya syndabockar.¹³

Har arbetsgivaren inga åtgärder mot konflikter ökar risksituationen med tiden. Arbetsgruppens förmåga och beredskap att medverka till att lösa interna problem ökar respektive minskar påtagligt eller försvinner beroende på hur konflikten uppmärksammas och behandlas av arbetsgivaren.¹⁴

Om flera personer under en längre tid stötts ut en efter en genom kränkande särbehandling av olika slag är det viktigt att söka efter orsakerna till problemen. Man måste också vara medveten om att den ”utstötta” personen själv valt att dra sig undan. Oftast handlar det om en otillfredsställande arbetssituation där arbetstagaren i sin oro eller hjälplöshet finner orsak till att alltmer öppet visa sitt missnöje och agera på ett sätt som kan skada eller provocera omgivningen.¹⁵

2.3 Vilka författningar och rättsregler behandlar kränkande särbehandlingar

ARBETSMILJÖLAGEN 2:1

”Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

¹³ AFS 1993:17, s. 4 f

¹⁴ AFS 1993:17, s. 5

¹⁵ AFS 1993:17, s. 4

Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.”

Enligt första stycket ska arbetsmiljön utformas både utifrån en miniminivå, vilket avser det förebyggande skyddet och även med sikte på det mänskliga behovet i vid bemärkelse. I samma takt som utvecklingen förändrar möjligheterna ska arbetsmiljön förändras. Det är inte bara fråga om inverkan av kemikaliska ämnen och fysikaliska faktorer som står för bedömningen av god arbetsmiljö utan också de olika förhållanden som berör arbetets psykiska och sociala innehåll.¹⁶ Man måste också ta hänsyn till arbetets natur när man ställer kravet på arbetsmiljön. Det är väsentligt att insatser görs för att utjämna skillnaderna mellan olika verksamhetsområden, speciellt där arbetsmiljöavseendet skiljer sig radikalt åt, genom att i områden där förhållandena är sämst prioriteras. Arbetsförhållandena ska anpassas till människors förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.¹⁷

Arbetsmiljölagen 2:1 ger skyddsombuden grunden de behöver för att driva arbetsorganisatoriska frågor. Arbetets organisation är viktig för ergonomiska risker, belastningsskador av olika slag men även i stor grad för psykosociala hälsorisker, stress, utbrändhet, mobbning och olycksfallsrisker.¹⁸ Konfliktnivån har stigit på många arbetsplatser på grund av det ökade trycket och den höga arbetsintensiteten. Det har blivit allt vanligare med kränkande särbehandling vilket myndigheter på senare tid har uppmärksammat. Därför är det viktigt att man har förebyggande åtgärder mot mobbning, som ofta skapar olösliga konflikter. Det är viktigt att när kränkningen har inträffat att arbetsmiljölagstiftningen, lagen om arbetsskadeförsäkring och arbetsrätten i övrigt drar åt samma håll när det gäller rehabilitering. Det är viktigt att inte låta någon arbetstagar hamna ”mellan stolarna” på grund av otydligt ansvar och frånvaro av sanktionsregler. Därför måste regelsystem som intensifierar det förebyggande arbetet för att hindra uppkomsten av kränkande särbehandling ses över.¹⁹

Arbetsmiljölagen, AML, anger vilka minimikrav som ställs på arbetsmiljön och vilket ansvar arbetsgivaren och andra har. Lagen är en ramlagstiftning, lagen anger syften och mål. För att

¹⁶ Gullberg H och Rundqvist K-I, Arbetsmiljölagen, s. 58

¹⁷ Gullberg H och Rundqvist K-I, Arbetsmiljölagen, s. 60

¹⁸ SOU 1999:69, s. 160

¹⁹ SOU 1999:69, s. 178

få exakt innebörd måste arbetsgivaren gå vidare till de regler som regeringen och Arbetsmiljöverket utfärdat genom arbetsmiljöförordningen (1977:1166), AMF, respektive Arbetsmiljöverkets föreskrifter (tidigare Arbetarskyddsstyrelsens), AFS. Vidare reglerar lagen hur arbetsgivare och arbetstagare ska samarbeta i organiserade former angående arbetsmiljöfrågorna. arbetsmiljölagen är tillämplig i verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning dock inte sådant arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll eller ombord på ett fartyg. Till viss del är arbetsmiljölagen tillämplig för elever och studenter, intagna på vårdanstalt och värnpliktiga.

Den omfattar fysisk, psykisk och social miljö. Arbetsmiljön formas av teknik, arbetets innehåll och arbetsorganisation, med andra ord hur arbetet är organiserat från arbetstagarens utgångspunkt. Det vill säga om arbetet är styrt eller inte, om arbetstagaren kan bestämma innehåll, resultat eller takt.²⁰

Teknik

Arbetsinnehåll

Upplevelser i fysisk,
psykisk och social
bemärkelse

Arbetsorganisation

I föreskriften om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) har Arbetsmiljöverket med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen beslutat om sex punkter om kränkande särbehandling som ska fungera som riktlinjer för arbetsgivare. Nedan följer en kortfattad redogörelse av dessa föreskriftspunkter.²¹

Den första punkten tar upp vilket tillämpningsområde som föreskriften täcker samt en definition på kränkande särbehandling. Enligt denna är kränkande särbehandling allt som avser återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer på ett kränkande sätt. Det kan vara arbetstagare, arbetsgivare eller arbetsgivarens representanter som utför kränkande särbehandling genom olika klandervärda beteenden.²² Punkterna två och tre tar upp allmänna bestämmelser där arbetsgivaren har skyldigheter att

²⁰ Iseskog T, Personaljuridik, s. 235

²¹ AFS 1993:17, s. 3

²² AFS 1993:17, s. 3

planera och organisera på så sätt att kränkande särbehandling förebyggs. Vidare har arbetsgivaren en skyldighet att i klartext visa att han inte accepterar kränkande särbehandling på arbetsplatsen både i handling och i ord. Enligt 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett ansvar som omfattar många olika arbetsmiljöaspekter.²³

De tre sista punkterna (4 – 6) tar upp de rutiner som ska finnas på arbetsplatsen mot kränkande särbehandling. Det ska finnas rutiner som säger vad som behöver göras då arbetsmiljön visar tendenser på osundhet, vad man ska göra vid upptäckt av att kränkande särbehandling existerar och rutiner för vad den kränkta personen kan få för hjälp.²⁴ Anledningen till att Arbetsmiljöverket har införlivat dessa föreskrifter om kränkande särbehandling var att försöka skapa en bättre arbetsmiljö för alla individer.²⁵

Arbetsmiljöverket har också kommit ut med en föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete och syftet med denna föreskrift är att vägleda arbetsgivaren i sitt ansvar för att systematiskt arbeta för en god arbetsmiljö.²⁶ Det är hela verksamheten oavsett hur det ser ut som omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med andra ord är det om en verksamhet består av flera bolag runt om i landet omfattas alla bolag som ett helhetligt företag av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Själva arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas fortlöpande oavsett om det rör sig om förändring av arbetsorganisationen eller löpande drift. Anledningen till detta är att förhindra ohälsa i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.²⁷

2.3.1 Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren är skyldig enligt 3 kapitel 2 § arbetsmiljölagen att se till att arbetsmiljön är så bra som möjligt. Detta innebär att denne ska följa de föreskrifter som utfärdas av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket har utgett många olika slags föreskrifter inom många områden.²⁸ En del av dem är straffsanktionerade och bryter man mot sådan föreskrift så begår man en brottslig handling eller försummelse. Det är arbetsgivarföreträdare som har ett personligt straffansvar. Andra föreskrifter kan vara sanktionsavgiftsbelagda.²⁹ De flesta av Arbetsmiljöverkets föreskrifter är bindande och att bryta mot ett bindande föreskrift, är inte

²³ AFS 1993:17, s. 3

²⁴ AFS 1993:17, s. 3

²⁵ AFS 1993:17, s. 4

²⁶ AFS 2001:1, s. 10

²⁷ AFS 2001:1, s. 12

²⁸ Iseskog T, s Personaljuridik., 236

²⁹ Iseskog T, Personaljuridik, s. 237

direkt straffbart. Skulle dock någon dödas, skadas eller bli sjuk då arbetsgivaren inte följt den bindande föreskriften så kan denne straffas.³⁰

Enligt arbetsmiljöförordningen ska de av Arbetsmiljöverkets författningssamling som gäller för en viss arbetsplats finnas på arbetsstället. Anställda ska veta att de finns och kunna läsa i dem vid behov. Arbetsgivaren har även skyldighet att följa Arbetsmiljöinspektionens ingripande, som antingen kan vara ett förbud eller föreläggande. Arbetsmiljöinspektionen kan förena förbudet eller föreläggandet med vite för att få arbetsgivare att följa det. Vidare kan Arbetsmiljöinspektionen ingripa i alla arbetsmiljöfrågor, både fysiska som psykosociala. Det ska dock vara fråga om en risk för ohälsa eller sjukdom och inte på grund av arbetstagares ovilja eller ogillande att utföra sina arbetsuppgifter.³¹

Arbetsgivaren måste även själv bedriva eget arbete för en så bra arbetsmiljö som möjligt existerar. Detta innefattar tre olika typer av skyldigheter, vilka är att utöva tillsyn, vidta ”tekniskt kända och ekonomiskt möjliga åtgärder” och organisera rehabilitering på ”ett lämpligt sätt”³²

Enligt 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen har arbetsgivaren en skyldighet att utöva systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren måste utöva en sådan tillsyn över sin verksamhet som är rimlig för att olyckor inte ska kunna ske.³³ Den organisation för arbetsanpassning och rehabilitering som arbetsgivaren är skyldig att ha enligt 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen bör samordnas med det systematiska samarbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren ger tillräcklig uppmärksamhet och utrymme för arbetsmiljöfrågor vid en samordning. Alla faktorer som påverkar en anställd både fysiskt som psykiskt är arbetstagarens totala arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren som ska se till att alla faktorer inte kan skada arbetstagaren och att de är förhindrade så långt som möjligt från riskerna. En god arbetsmiljö kräver inte så många sjukskrivningar!³⁴

Arbetsgivaren måste ha både långsiktiga och kortsiktiga arbetsmiljömål, där de kortsiktiga målen ska vara konkreta och uppföljningsbara. Vidare måste det finnas en strategi för att

³⁰ Iseskog T, Personaljuridik, s. 238

³¹ Iseskog T, Personaljuridik, s. 240

³² Iseskog T, Personaljuridik, s.240

³³ Iseskog T, Personaljuridik, s. 240

³⁴ AFS 2001:1, s. 13

kunna nå dessa arbetsmiljömål, t.ex. riktlinjer, policy, rutiner och värderingar. Det ska finnas en dokumentation där nedanstående fyra krav ska vara uppfyllda:

1. rutiner för utredning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud.
2. årlig statistisk sammanställning över ohälsa, olycksfall, tillbud, sjukfrånvaro och personalomsättning.
3. ”riskanalys” av arbetsmiljön
4. kartläggning av arbetsmiljökompetensen³⁵

Vidare så ska årliga handlingsplaner finnas som ska ange vad som ska göras, när planerade åtgärder ska vidtas och vem som är ansvarig för att få det gjort. Arbetsgivaren måste också genomföra en skriftlig delegering av underställda chefers och arbetsledande personals arbetsmiljöarbetsuppgifter. Till sist måste arbetsgivaren i slutet av året göra en uppföljning av arbetsmiljömål, strategier och handlingsplaner.³⁶

2.3.2 Arbetstagarens skyldigheter

Enligt 3 kap 4 § arbetsmiljölagen ska en arbetstagare medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att skapa en god arbetsmiljö. Vidare ska arbetstagaren följa de givna föreskrifter som finns på arbetsplatsen. Det finns en upplysningsplikt för arbetstagaren att meddela arbetsgivaren eller skyddsombudet om arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för livet eller hälsa.³⁷

Enligt arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen samt föreskrifter från Arbetsmiljöverket, är det skyddskommitté och skyddsombud som ska se till att arbetsmiljöfrågorna hanteras riktigt på en arbetsplats.³⁸ Det är de lokala och regionala skyddsombuden som representerar arbetstagaren i arbetsmiljöfrågor. I det systematiska arbetsmiljöarbetet är det arbetstagares skyldighet att medverka till en god arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren och skyddsombuden som gemensamt tar fram en plan för samverkandet, och det är arbetstagarens skyldighet att följa planen. På grund av detta är det viktigt att berörd personal angående arbetsmiljöarbetet får den tid och den information som krävs för uppdraget.³⁹

³⁵ Iseskog T, Personaljuridik, s. 241

³⁶ Iseskog T, Personaljuridik, s. 242

³⁷ Löfgren E, Arbetsmiljöansvar och lokalt arbetsmiljöarbete, s. 22

³⁸ Iseskog T, Personaljuridik, s. 242

³⁹ AFS 2001:1, s. 14

Ett skyddsombud har skyldighet att företräda arbetstagarna i skyddsfrågor, verka för en tillfredställande arbetsmiljö och aktivera arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet. Ett skyddsombud har enbart ett moraliskt ansvar och det är arbetsgivaren som har det juridiska ansvaret.⁴⁰

2.4 Råd för förebyggande handlingar för att motverka kränkande särbehandlingar

Det är viktigt att arbetsgivaren och arbetsledande personal är uppmärksam på hur arbetstagare mår på arbetsplatsen, all korttidsfrånvaro som är över det normala, vantrivsel och relationsproblem kan vara varningssignaler på risker i arbetet. Alla risker bör undersökas och bedömas systematiskt, detta kan utföras genom dagliga undersökningar eller t.ex. genom skyddsronder, arbetsmiljöronder och andra probleminventeringar. För att kunna förebygga ohälsa och olycksfall behöver arbetsgivaren veta vilka risker som finns. Det är riskerna i verksamheten som avgör hur ofta undersökningarna ska göras och bedömningarna bör resultera i åtgärdsprogram för att minska eller få bort riskerna.⁴¹ De risker för ohälsa och olycksfall som kommit fram i undersökning är utgångspunkten för när åtgärder ska vidtas. Man måste ibland prioritera efter hur allvarliga riskerna är och ibland kan de vara så allvarliga att man måste avbryta arbetet direkt. Det är väsentligt att man hittar ”källan” bakom risken och försöker få bort risken där. Skulle man inte kunna undvika risken helt så ska man försöka skydda arbetstagaren så långt det är möjligt genom t.ex. instruktioner, stöd och handledning eller personlig skyddsutrustning.⁴² Alla åtgärder som inte vidtas direkt ska antecknas i en skriftlig handlingsplan eller föras in i en reviderad plan. De risker som inte åtgärdas kan vara ett tecken på dåligt fungerande arbetsmiljöarbete.⁴³

För att förebygga kränkande särbehandling i verksamheten kan arbetsgivaren vidta följande allmänna och övergripande åtgärder:

- Utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy som bl.a. deklarerar arbetsgivarens allmänna målsättning, vilja och hållning till arbetstagarna.
- Utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderande personligt bemötande samt att arbetsituation och arbetsorganisation blir så klara som möjligt.
- Motverka att människor blir negativt bemötta i arbetslivet, t.ex. genom att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsstället.

⁴⁰ Löfgren E, Arbetsmiljöansvar och lokalt arbetsmiljöarbete, s. 30

⁴¹ AFS 2001:1, s. 19

⁴² AFS 2001:1, s. 22

⁴³ AFS 2001:1, s. 23

Arbetsgivaren och dennes representanter utgör de främsta förebilderna när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat.

- Ge cheferna och arbetsledande personal utbildning och handledning i frågor som rör det arbetsrättsliga regelsystemet. Även av vikt är det att de får utbildning om hur olika arbetsvillkor påverkar människors upplevelser, samspel och konfliktrisker i grupper. Vidare bör de få kunskap om hur de ska bemöta människor i stress- och konfliktsituationer.⁴⁴

Det är viktigt att de direkt personalledande cheferna, inte minst med tanke på deras egen arbetssituation och arbetsmiljö, har tillfredställande insikt och kunskaper inom nedanstående områden.

- Ge god introduktion som ger arbetstagaren möjligheter att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen. Det är också nödvändigt att tydligt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.
- Ge varje arbetstagare bästa möjliga kännedom om verksamheten och dess mål. Regelbundna informations- och arbetsplatsträffar bidrar till detta.
- Ge alla anställda information om och delaktighet i de förebyggande åtgärder som överenskommit om kränkande särbehandling.

Eftersträva att arbetsuppgifterna har innehåll och mening och att individens kapacitet och kunskaper tas tillvara.⁴⁵

⁴⁴ AFS 1993:17, s. 6 f

⁴⁵ AFS 1993:17, s. 7

3. TRAKASSERIER

Det som tidigare har sagts om kränkande särbehandling och mobbning angående regler kan även tillämpas vid trakasserier. Trakasserier ingår också under samlingsbegreppet kränkande särbehandling. Detta kapitel kommer ta upp skillnaden från begreppet mobbning.

3.1 Trakasserier

Trakasserier är en form av vuxenmobbning och uppstår många gånger ur ”vettiga” åsiktsskillnader som urartar sig till personförföljelse. Handlingarna i vuxenmobbning kan bestå bland annat av trakasserier.⁴⁶ Mobbningskulturerna, dvs. sätten att trakassera på, skiftar mellan kön, samhällssektorer, utbildningsnivåer, yrken etc. Eftersom det är individer som trakasserar är det alltför lätt att gömma sig bakom en föreställning om ”ett kollektivt ansvar”, dvs. att individen inte står för sina egna handlingar. Det är också alltför lätt att betrakta människor som ett offer för yttre omständigheter, dvs. skylla ifrån sig på situationer som individen utnyttjat. Det är fel att trakassera någon och ännu mer fel att inte stå för sina handlingar. Alla handlingar av trakasserier är straffbara handlingar.⁴⁷

Med trakasserier avses ett handlande som tar sikte på att skada eller vålla obehag. Det kan röra sig om att en utlovad förmån uteblir eller att arbetstagare drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållande eller arbetsvillkor. De kan vidare ta sig till uttryck i oberättigat dåliga vitsord eller omdömen som är ägnade att påverka arbetstagares möjligheter till utveckling, utbildning, befordran eller till en annan anställning.⁴⁸

Det är inte helt klart vad trakasserier innebär. Det kan handla om att utsätta någon för fysisk och/eller psykiskt obehag, från t.ex. tömma ut luften på arbetskamratens bil, till att tafsa på någon eller komma med grova pikar och antydningar. Det måste dock vara något som upprepas.⁴⁹

Ett agerande eller en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som är till nackdel för arbetstagaren är repressalier, ett exempel är att arbetstagares arbetsvillkor försämras.⁵⁰ Att repressalier i sig inte grundar sig på etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning

⁴⁶ von Schéele A, Mobbning, s. 23

⁴⁷ von Schéele A, Mobbning, s. 24

⁴⁸ Prop. 1990/91:113, s. 112

⁴⁹ www.kotus.fi/svenska/reuter/1997/080197.html

⁵⁰ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 92

har ingen betydelse eftersom repressalierna existerar på grund av att arbetstagaren har utnyttjat sina rättigheter att påtala om missförhållanden till diskrimineringsombudsmännen eller dennes fackliga organisation.⁵¹

Med trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning ska avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuella läggning. Arbetsgivaren har en utrednings- och åtgärdsskyldighet.⁵² En arbetstagare borde inte behöva stå ut med bemötande utifrån osakliga, irrelevanta, godtyckliga eller rent av kränkande bedömningsgrunder. Normalt sett har inte kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning någon betydelse i arbetslivet och ska därför inte påverka beslut från arbetsgivaren angående anställningen.⁵³

Det är arbetstagarens integritet som kränks av trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. Beteenden som svärta ner eller förlöjliga eller som är skrämmande eller förnedrande för en arbetstagare är trakasserier, t.ex. förolämpningar, skämt och stötande kommentarer och anspelningar på någons utseende. Utfrysning från gemenskapen på arbetsplatsen kan också vara trakasserier.⁵⁴

3.2 Vilka författningar och rättsregler behandlar trakasserier

Det är arbetstagaren själv som avgör vad som är kränkande handlingar och beteenden. Det kan finnas en rå men hjärtlig jargong bland vänner på arbetsplatsen och kommentarer eller handlingar upplevs inte kränkande, men tvärtom kan det om någon utomstående av vänkretsen på arbetsplatsen försöker anamma samma ord eller handlingar upplevas som kränkande. Har arbetstagaren klargjort för alla att denne uppfattar det nyss yttrandet som kränkande är det fråga om trakasserier. Även handlingar som upprepas och har påpekats av arbetstagaren är trakasserier. Är inte den etniska tillhörigheten, funktionshindret eller sexuella läggningen uppenbar eller allmänt känd så är det inte i juridisk mening att anse arbetstagaren vara trakasserad.⁵⁵

⁵¹ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 93

⁵² Prop. 1997/98:180, s. 3

⁵³ Prop. 1997/98:180, s. 11

⁵⁴ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 93

⁵⁵ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 94

En arbetsgivare har en skyldighet att utreda den kännedom om att en arbetstagare känner sig trakasserad av någon arbetskamrat. Trakasserier måste vara antingen bero på kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning för att lagligen komma åt problemet. Skulle arbetsgivaren finna att trakasserier existerar har han en skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga eller förhindra fortsatta trakasserier. Arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig om han inte utreder eller vidtar åtgärder mot trakasserier.⁵⁶

Även om anledningen till arbetssökande eller arbetstagaren missgynnas på grund av en anhörigs etniska tillhörighet, funktionshinder eller sexuella läggning så gäller diskrimineringslagarna. Vid misstag av arbetsgivaren av den drabbades grupptillhörighet så träder diskrimineringslagarna in. Det kan vara t.ex. om arbetsgivaren antar att arbetstagaren är homosexuell fast han inte är det.⁵⁷

Det finns flera lagar mot diskriminering i Sverige och fyra av dessa gäller i arbetslivet. Jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning är särskild civilrättslig lagstiftning med förbud mot diskriminering på arbetslivsområdet. Lagarna avser alla kategorier av arbetstagare samt även de arbetssökande.⁵⁸ Lagen om etnisk diskriminering, lagen mot diskriminering på grund av funktionshinder och lagen mot diskriminering på grund av sexuell läggning kallas ofta för 1999 års lagar. Utöver dessa fyra lagar finns lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan som gäller för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning inom högskolan. Det finns ytterligare regler mot diskriminering i regeringsformen och brottsbalken som båda bygger på den grundläggande principen att alla människor har lika värde.⁵⁹

Idag är det inte möjligt att ha en samlad anti-diskrimineringslag för alla diskrimineringsgrunder eftersom man i diskrimineringskommittén inte utrett diskriminering angående kön och åldersdiskriminering i sammanhanget av en gemensam lag. Den nya lagen om utvidgat skydd mot diskriminering gäller för de diskrimineringsgrunder som inte tagits

⁵⁶ Iseskog T, Personaljuridik, s. 563

⁵⁷ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 72

⁵⁸ Prop. 2002/03:65, s. 45

⁵⁹ Prop. 2002/03:65, s. 68

upp och är ett provisorium för det utredningsarbete som diskrimineringskommittén har framför sig.⁶⁰

Med direkt diskriminering är när en enskild person missgynnas på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det ska finnas ett direkt orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den missgynnande behandlingen. I jämställdhetslagen, 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet avses direkt diskriminering föreligga då en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller arbetstagare på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.⁶¹

Om en enskild missgynnas genom att en tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som verkar vara neutralt men som egentligen syftar till att missgynna personer med viss kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är det fråga om indirekt diskriminering. Det ska röra sig om ett krav som inte är berättigat från arbetsgivaren som missgynnar en enskild arbetstagare eller arbetssökande, t.ex. en arbetsgivare som har i en platsannons, angående ledigt arbete som lokalvårdare, ett krav på gymnasiekompetens i svenska. Har inte arbetsgivaren ett godtagbart skäl språkkravet finns, t.ex. att inom det område som städningen ska ske så krävs att de instruktioner som finns ska kunna förstås, föreligger indirekt diskriminering.⁶²

Lagen (1982:80) om anställningsskydd kan bli aktuell då någon blir diskriminerad vid uppsägning. Enligt 7 § måste det finnas en saklig grund för uppsägningen. Skulle inte någon saklig grund föreligga så ska uppsägningen ogiltigförklaras. Även 18 § om avskedande har en aktualitet i fråga om man har en orsak som inte räcker som saklig grund för uppsägning så räcker den inte för att avskeda någon heller.⁶³

Det finns en princip om god sed på arbetsmarknaden som gör det möjligt att ogiltigförklara eller jämka diskriminerande avtalsvillkor. Denna goda sed kan motsvara en viss standard på arbetsmarknaden. Principen har använts av AD i diskrimineringsituationer⁶⁴

⁶⁰ Prop. 2002/03:65, s. 68

⁶¹ Prop. 2002/03:65, s. 86

⁶² Prop. 2002/03:65, s. 87

⁶³ Prop. 2002/03:65, s. 47

⁶⁴ Prop. 2002/03:65, s. 47

Generalklausulen 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, avtalslagen, gör att oskäligen avtalsvillkor kan jämkas eller åsidosättas.⁶⁵

Diskrimineringslagstiftningen har som syfte att värna om principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Att motverka diskriminering och rasism är en av de viktigaste samhällsfrågorna konstaterar regeringen.⁶⁶

3.2.1 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier har uppmärksammats mer under de sista årtiondena, både utomlands och i Sverige. EU:s organ har starkt engagerat sig i problematiken och förmanat både medlemstater som arbetsgivare och arbetstagare att vidta åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet.⁶⁷

Ibland syftar sexuella trakasserier till att förnedra, kränka, förolämpa eller skaffa sig makt över en kvinna. En kvinna som avvisat sexuella förslag eller handlingar kan bli drabbad av repressalier eller utfrysning.⁶⁸ Sexuella trakasserier ska inte accepteras, de är kränkande för personers integritet och självbestämmande. De påverkar på olika sätt arbetssituationen och alla på arbetsplatsen påverkas. Trakasserierna leder till en stressig och spänd arbetsmiljö och den utsattes arbetsförmåga sjunker. Arbetsmiljön blir också dålig för alla i arbetsgruppen och arbetstillfredsställelsen minskar samt produktiviteten och effektiviteten.⁶⁹

Båda könen kan drabbas av sexuella trakasserier, men det är främst kvinnor som drabbas, och det gör att det i första hand räknas som ett kvinnoproblem.⁷⁰ Regeringen menar att det är viktigt att förstå att sexuella trakasserier utgör ett maktmissbruk från förövarens sida. Folk måste se sexuella trakasserier ur ett köns maktmissbruk och detta gör att det blir en jämställdhetsfråga. Regeringen tycker inte att antalet sexuella trakasserier är det viktigaste utan att det överhuvudtaget förekommer sexuella trakasserier på en arbetsplats. Därför måste man återigen motverka och uppmärksamma problemet. De menar att man måste skärpa

⁶⁵ Prop. 2002/03:65, s. 48

⁶⁶ Prop. 2002/03:65, s. 61

⁶⁷ Prop. 1997/98:55, s. 108

⁶⁸ von Schéele A, Mobbning, s. 47

⁶⁹ Prop. 1997/98:55, s. 108

⁷⁰ von Schéele A, Mobbning, s. 47

jämställdhetslagen och att man måste förtydliga om arbetsgivarens skyldigheter att förebygga och förhindra sexuella trakasserier.⁷¹

Med sexuella trakasserier avses sådant ofredande av sexuellt slag som är straffbelagt enligt 4 kapitel 7 § eller 6 kapitel 7 § Brottsbalken, BrB. Även sådana former av sexuella anspelningar och liknande som är ovälkomna och som utsätter en viss person eller vissa personer för obehag av ett eller annat slag är sexuella trakasserier. Vidare kan det också gälla ovälkomna menande handlingar och omdömen av sexuell innebörd. Även pornografiska eller andra kvinnoförnedrande bilder på en mansdominerande arbetsplats i allmänna utrymmen är sexuella trakasserier om kvinnliga arbetskamrater får obehag eller tycker det är sexuellt utmanande.⁷² En annan definition från Jämställdhetsombudsmannen är: ”sexuella trakasserier i arbetslivet är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete, som leder till att en kvinna känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods”.⁷³

Enligt arbetsmiljölagstiftningen har arbetsgivaren ett allmänt ansvar för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Frågan om trakasserier i arbetslivet är en arbetsmiljöfråga i vid mening, dock är sexuella trakasserier starkt knutna till frågor om kvinnors och mäns lika rätt och villkor i arbetslivet. Därför är det mest lämpligt att de behandlas inom jämställdhetslagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet.⁷⁴

I 6 § jämställdhetslagen finns en skyldighet för arbetsgivaren att rent allmänt förebygga och förhindra både sexuella trakasserier och trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering till JämO eller till arbetstagarernas fackliga organisation. Den innefattar också en skyldighet för arbetsgivaren att se till att en arbetstagar inte trakasseras av en annan arbetstagar.⁷⁵

22 § jämställdhetslagen säger att det är ett klart förbud för arbetsgivaren att trakassera en arbetstagar som avvisat sexuella närmanden från arbetsgivarens sida eller anmält till sin fackliga organisation eller till JämO om könsdiskriminering.⁷⁶ Enligt 27 § jämställdhetslagen får den utsatte ett ideellt skadestånd då arbetsgivaren bryter mot förbuden enligt 22 §

⁷¹ Prop. 1997/98:55, s. 108

⁷² Prop. 1990/91:113, s. 71

⁷³ von Schéele A, Mobbning, s. 47

⁷⁴ Prop. 1990/91:113, s. 72

⁷⁵ Prop. 1990/91:113, s. 90

⁷⁶ Prop. 1990/91:113, s. 112

jämställdhetslagen. 28 § samma lag anger jämningsmöjligheter.⁷⁷ Vissa beteenden av sexuella trakasserier är av så allvarlig art att de måste angripas med stöd av brottsbalkens regler. Vidare bör vissa trakasserier främst ses som sådana arbetsmiljöproblem som arbetsgivaren ansvarar enligt arbetsmiljölagen.⁷⁸

Den nuvarande jämställdhetslagen riktar sig först och främst till att förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet. Arbetsgivaren har en skyldighet att underlätta för båda könen att förena arbete och föräldraskap samt motverka att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.⁷⁹ Förbudet mot könsdiskriminering ska omfatta både direkt och indirekt könsdiskriminering. Det ska även bli möjligt att vid likvärdiga meriter att angripa ett könsdiskriminerande syfte hos arbetsgivaren.⁸⁰

Av FRID-A-rapporterna från jämställdhetsombudsmannen, JämO, framgår det att kvinnor som har utsatts för sexuella trakasserier utstått svåra psykiska lidanden och ibland även fått fysiska besvär. Det har förekommit att trakasserier har gått så långt att den utsatta kvinnan sagt upp sig. Det kan inte accepteras att en arbetstagare ska behöva utstå trakasserier av sexuell natur på sina arbetsplatser.⁸¹

Det bör ingå i arbetsgivarens allmänna personalpolitik att tydliggöra att sexuella trakasserier mellan anställda inte är godtagbara i något avseende, detta för att förebygga mot förekomsten av sexuella trakasserier. Arbetsgivaren bör återkomma med information om inställning och påföljder vid upptäckt av sexuella trakasserier. När arbetsgivaren får reda på förekomsten av sexuella trakasserier bör han vidta åtgärder i det enskilda fallet. Dock måste arbetsgivaren se till att åtgärderna inte strider mot diskrimineringsförbudet.⁸²

3.2.2 Övriga trakasserier

De tre diskrimineringslagarna – lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning – har likartad utformning och det finns stora likheter med jämställdhetslagen. Den praxis som finns i AD om jämställdhetslagen kan vara en vägledning

⁷⁷ Prop. 1990/91:113, s. 115

⁷⁸ Prop. 1990/91:113, s. 151

⁷⁹ Prop. 1990/91:113, s. 3

⁸⁰ Prop. 1990/91:113, s. 5

⁸¹ Prop. 1990/91:113, s. 71

⁸² Prop. 1990/91:113, s. 72

för närmare innebörd av diskrimineringslagarna. Det finns dock ett fåtal domar från AD som tar upp trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder, dock finns det ett flertal arbetsdomstols domar som tar upp sexuella trakasserier. Det finns också ett flertal förlikningar inom ämnet, förlikningar är inte lika tillförlitliga som domar, därför är det bra att en viss försiktighet i användandet av dem sker.⁸³

Sverige har ingen generell diskrimineringslag, men en parlamentarisk kommitté har tillsatts av regeringen för att se om det finns ett behov av ”en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden”. Även en undersökning av jämställdhetsombudsmannens (JämO), Ombudsmannens mot etnisk diskriminering (DO), Handikappsombudsmannens och Ombudsmannens mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) arbetsuppgifter och ansvarsområden om förändring behövs göras, samt en undersökning om en samordning eller sammanslagning av alla ombudsmän är aktuell. En nyhet är om transsexuella ska få ett särskilt skydd – de är annars inräknade i jämställdhetslagens diskrimineringsförbud – ska undersökas.⁸⁴ Diskrimineringslagarna blir aktuella då mobbing och trakasserier anses vara ett missgynnande för en anställd.⁸⁵

Förbudet av trakasserier bör enligt regeringen omfatta sådana situationer där den trakasserades villkor eller förhållanden faktiskt försämras i förhållande till vad som annars skulle vara fallet. Det kan röra sig om försämrade arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner och liknande. Ett förbud mot trakasserier av sådana slag bör alltså riktas mot ett handlande eller en försummelse från arbetsgivarens sida som är till nackdel för arbetstagaren, om anledningen till trakasserierna är att arbetstagaren har gjort en anmälan om könsdiskriminering eller avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden. Även mot arbetsgivarens representant bör förbudet gälla.⁸⁶

Om arbetstagaren försökt prata med den som trakasserat på grund av etnisk tillhörighet och det inte hjälper kan denne vända sig till ombudsmannen mot etnisk diskriminering, som utreder etnisk trakasserier på en arbetsplats. Innan en utredning kan påbörjas av ombudsmannen måste denne ta reda på om den utsattes fackorganisation kommer att ta upp fallet. Detsamma som nu nämnts gäller för trakasserier på grund av funktionshinder och

⁸³ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 61

⁸⁴ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 14

⁸⁵ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 93

⁸⁶ Prop. 1990/91:113, s. 90

sexuell läggning. De utsatta för trakasserier på grund av funktionshinder eller sexuell läggning har handikappsombudsmannen respektive ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning att vända sig till.⁸⁷

I de fall då diskrimineringsförbuden kan gälla är då arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till en anställningsintervju eller vidtar en annan åtgärd under anställningsförfarandet. Vidare då arbetsgivaren beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran eller tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. När arbetsgivaren leder eller fördelar arbetet eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare gäller diskrimineringsförbuden.⁸⁸

Bevisbördan ligger hos den som känner sig diskriminerad, sedan om arbetstagaren lyckas bevisa att denne blivit diskriminerad så är det upp till arbetsgivaren att motbevisa detta och komma upp med en godtagbar förklaring till sitt handlande.⁸⁹ Om en arbetstagare säger att denne blivit trakasserad av en arbetskamrat måste arbetstagaren styrka att trakasserier förekommit och att arbetsgivaren har informerats. Arbetstagaren måste också bevisa att trakasserierna har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. I sin motbevisning måste arbetsgivaren visa att han utrett frågan och vidtagit skäliga åtgärder för att få stopp på trakasserierna.⁹⁰ Det är först och främst skadestånd som arbetsgivaren kan bli dömd att betala vid brott mot diskrimineringslagarna. För arbetssökande är det enbart fråga om ideellt skadestånd, men för en arbetstagare har rätt till både ideellt och ekonomiskt skadestånd. Har en arbetstagare t.ex. blivit omplacerad så kan en diskriminerande rättshandling bli ogiltigförklarad och arbetstagaren få tillbaka sina gamla arbetsuppgifter.⁹¹

Trots att det kan förekomma flera motiv för missgynnandet räcker det med att det finns ett motiv som grundar sig på etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. Som försvar till att det inte rör sig om etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning kan inte arbetsgivaren grunda sin motbevisning på att det är andra personers, t.ex. kunders, önskemål som ligger bakom beslutet.⁹²

⁸⁷ www.tco.se/karriarstart/Explorerer/Pajobbet/trakasserier.html

⁸⁸ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 63

⁸⁹ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 64

⁹⁰ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 91

⁹¹ Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 64

⁹² Göransson H och Karlsson A, Diskrimineringslagarna, s. 71

3.3 Vad säger domstolarna om trakasserier

I AD 1978 nr 89 sägs att en trakasseriåtgärd bör kunna angripas med rättsliga medel även om arbetstagaren inte lämnat sin anställning. Om en arbetsgivare omplacerar arbetstagare med direkt syfte att arbetstagaren ska förmås säga upp sig, bör en talan vid domstol kunna föras med anledning av grunderna för anställningsskyddslagen, fastän arbetsgivarens trakasseriåtgärd vid tiden för domstolsprövning ännu inte givit resultat. I AD 1985 nr 65 säger de att uppsägning av arbetstagaren själv under särskilda förhållanden kan vara att jämställa med uppsägning från arbetsgivarens sida och ge upphov till bland annat skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Det krävs att arbetstagarens åtgärd skall ha orsakats av arbetsgivaren och dennes representant har handlat på ett sätt som inte stämmer med god sed på arbetsmarknaden eller om annars måste anses otillbörligt. En arbetstagares eget frånträde utan att ta hänsyn till uppsägningstiden på motsvarande sätt kan vara att jämställa med avsked från arbetsgivaren.⁹³

I AD 1987 nr 98 kan man utläsa att jämställdhetslagen tar sikte på förhållanden mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vid trakasserier av något slag som kommer från en arbetstagare mot en annan arbetstagare kan domstolen inte utgå från jämställdhetslagen. Då får man gå på andra aktuella regler, t.ex. brottsbalkens bestämmelser om ofredande. Först när arbetsgivaren får kännedom om trakasserierna så blir jämställdhetslagen aktuell och då enbart mot arbetsgivarens handlingar eller snarare brist på handlingar mot trakasserierna. En anmälan från en arbetstagare att denne utsatts för sexuella trakasserier från en annan arbetstagare innebär att arbetsgivaren ställs inför ett personalproblem som måste lösas. Det skiljer sig inte från andra trakasserier ur jämställdhetslagens synpunkt.⁹⁴

Vidare ger inte jämställdhetslagen något speciellt skydd åt en arbetstagare som blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare. Jämställdhetslagen tar enbart sikte på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. När arbetsgivaren ska lösa problemet så har han rätt att ta hänsyn till andra omständigheter än den utsatte arbetstagarens intressen. Det måste ställas särskilda krav på en arbetsgivare att så långt som möjligt motverka vissa former av trakasserier arbetstagare emellan. Ingen skall behöva tåla några ovälkomna och omotiverade berörningar med sexuell antydning eller otillbörliga åtgärder och yttringar av sådan natur. Jämställdhetslagen förbjuder arbetsgivaren att trakassera arbetstagare på grund av att arbetstagaren avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för

⁹³ AD 1978 nr 89

⁹⁴ AD 1987 nr 98

könsdiskriminering.⁹⁵ Påföljderna för en överträdelse av förbudet bör vara skadestånd för den kränkning som trakasserier innebär, dvs. en ersättning för ideell skada.⁹⁶

3.4 Vad säger EU och andra länder om trakasserier

Europakonventionen har enligt artikel 14 att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen oberoende kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Personer med viss sexuell läggning har samma rättigheter som andra men konventionen tar ej upp något för arbetssökande, arbetstagare eller något som gäller arbetslivet i övrigt, enbart fri- och rättigheter.⁹⁷

EG-rätten har inga regler mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, men man har tagit ställning till det i Europaparlamentet och i Europeiska kommissionen. Parlamentet uttalade sig 1984 att det är omöjligt att blunda för diskriminering eller passivt acceptera diskriminering av homosexuella. Kommissionen antog en rekommendation 1992 om sexuella trakasserier i arbetslivet (92/133/EEC). Där uttalade de sig bland annat om att homosexuella är bland dem som är särskilt sårbara när det gäller sexuella trakasserier. Frågan om diskriminering på grund av sexuell läggning har en beröringspunkt med könsdiskriminering som kan hittas i artikel 119 i EG-fördraget.⁹⁸

I de nordiska grannländerna finns det ett förbud mot indirekt könsdiskriminering inskrivet i lag. En norsk definition av indirekt diskriminering lyder: ”en handling som faktiskt verkar så att personer som tillhör det ena könet på ett orimligt sätt försätts i en sämre situation än personer som tillhör det andra könet”. ”Ett förfarande som leder till att kvinnor och män faktiskt kommer i klart olika ställningar i förhållande till varandra” är en finsk definition på indirekt diskriminering.⁹⁹

Inom EG är indirekt diskriminering uttryckligen förbjuden, samtliga direktiv på området – utan likalönedirektivet – innehåller ett sådant förbud. EG-domstolens praxis ger dock likalönedirektivet samma innebörd. EG:s definition lyder: ”Indirekt könsdiskriminering föreligger när en till synes neutral bestämmelse eller neutralt kriterium eller förfarande av det

⁹⁵ AD 1987 nr 89

⁹⁶ Prop. 1990/91:113, s. 90

⁹⁷ Prop. 1997/98:180, s. 12

⁹⁸ Prop. 1997/98:180, s. 13

⁹⁹ Prop. 1990/91:113, s 79

ena könet och det objektivt sätt inte är berättigat att tillämpa bestämmelsen m.m. av sig till något godtagbart skäl som inte hänför sig till den berörda personens kön. Det behöver inte finnas något uppsåt eller syfte för att indirekt diskriminering ska föreligga”.¹⁰⁰

En bindande lagstiftning på EU-nivå mot sexuella trakasserier införs, där en definition av sexuella trakasserier finns och förbud mot beteenden som en form av könsdiskriminering. All form av ovälkommet beteende av sexuell natur som skapar en hotfull och kränkande miljö förbjuds.¹⁰¹

3.5 Eventuellt nya regler

Idag är det en öppen fråga hur lagstiftningen om förbud mot diskriminering kommer att se ut. Både inom Sverige och inom EU pågår arbete med att utveckla och modernisera det rättsliga skyddet. Under våren 2002 bildades diskrimineringskommittén (N2002:06) som har till uppgift att göra en översyn av svensk lagstiftning till skydd mot diskriminering. Förslag till författningsändringar och andra åtgärder ska vara inlämnat senast den 1 december 2004.¹⁰²

Från den 1 juli 2003 kan det komma en ny lag angående diskriminering, ett utvidgat skydd mot diskriminering, om förslaget från regeringen går igenom. Anledningen till detta är två direktiv från EU – direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet – som ska inplanteras i nationell lag innan 13 juli 2003. Även ändringar av diskrimineringslagarna, lagen om likabehandling av studenter i högskolan och följdändringar av andra lagar föreslås. En anpassning av diskrimineringsbegreppet till EG-rätten i systematik och språkligt hänseende och en ny diskrimineringsgrund föreslås. Det ska uttryckligen framstå av lagarna att trakasserier är diskriminering och instruktioner att diskriminera en person är diskriminering. En ny bevisregel som uttrycker EG-rättsliga principer om bevisprövningen.¹⁰³

Den nya lagen kan gälla i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer, tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, socialtjänsten m.m., socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Prop. 1990/91:113, s. 79

¹⁰¹ rapport från kommissionen till rådet, s. 17

¹⁰² Prop. 2002/03:65, s. 65

¹⁰³ Prop. 2002/03:65, s. 1

¹⁰⁴ Prop. 2002/03:65, s. 74

Diskrimineringsgrunderna kommer att vara en åldersdiskriminering, som ska vara lagstiftat senast 2 december 2006. diskrimineringskommittén håller på att utreda frågan om ålder kan utgöra en grund för diskriminering.¹⁰⁵ Vidare kommer det angående lagen mot etnisk diskriminering ske att en utbrytning av trosbekännelser till att bli en egen diskrimineringsgrund. Efter denna förändring så innehåller begreppet etnisk tillhörighet en grupp personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung. Den nya diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning införs i lagen om etnisk diskriminering, lagen om likabehandling av studenter på högskolan, och den nya lagen om förbud mot diskriminering. Innebörden av detta är att det blir en del konsekvensändringar i nyss nämnda lagar.¹⁰⁶ Det sker ingen förändring av diskrimineringsgrunden om sexuell läggning i lagen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Inte heller sker någon förändring av diskrimineringsgrunden i lagen mot diskriminering på grund av funktionshinder. Förslag ligger i att använda samma definitioner av diskrimineringsgrunder angående sexuell läggning och funktionshinder i den nya lagen.¹⁰⁷

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och att uppträdandet har ett samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är den nya lagens definition av trakasserier. Uppträdande som är fysiskt, verbalt och icke-verbalt kan anses vara trakasserier. Det ska vara fråga om missgynnande i form av skada eller obehag i handlingarna eller bemötandet som kan kränka den enskildas värdighet. Det måste också vara märkbara och tydliga kränkningar för att det ska räknas som trakasserier. Nedsättande beskyllningar på grund av den utsattes eller någon annans etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning är exempel på diskriminerande trakasserier. Dessa beskyllningar kan t.ex. vara rasistiska texter, bilder, märken och klotter. Även att vissla, stirra eller göra kränkande gester samt kommentarer om utseende eller beteende kan vara trakasserier.¹⁰⁸

Trakasserier ska anses vara direkt eller indirekt diskriminering enligt de båda EG-direktiven. Regeringen anser dock att trakasserier i allmänhet kommer att bedömas som direkt diskriminering. Vidare anser de att nuvarande bestämmelser motsvarar direktivens definition av att trakasserier är diskriminering till viss del, men inte tillräckligt. Att trakasserier är

¹⁰⁵ Prop. 2002/03:65, s. 78

¹⁰⁶ Prop. 2002/03:65, s. 80

¹⁰⁷ Prop. 2002/03:65, s. 83 ff

¹⁰⁸ Prop. 2002/03:65, s. 97

diskriminering kommer att uttryckligen införas i lagtexten i den nya diskrimineringslagen och 1999 års lagar mot diskriminering. Detta på grund av att det inte anses tillräckligt med de i förarbetet till 1999 års lagar mot diskriminering tar upp trakasserier som en form av missgynnande och därför kan det vara fråga om diskriminering. I lagen mot etnisk diskriminering byter man ut ordet integritet mot värdighet i definitionen om trakasserier, men skyddsnivån och trakasseriförbudets innebörd kvarstår.¹⁰⁹

Det måste vara ett oönskat handlande eller beteende för att det ska vara ett trakasserier. En insikt hos den trakasserande att dennes beteende kränker någon på grund av de skyddande diskrimineringsgrunderna, t.ex. på grund av någons sexuella läggning, måste också finnas. Vidare måste det också finnas ett orsakssamband mellan den diskrimineringsgrund som är aktuell och ett handlingssätt eller bemötande för att det ska utgöra trakasserier i lagarnas mening.¹¹⁰ Att det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande är en viktig del av skyddet mot trakasserier. Skulle man använda samma definiering som de båda EG-direktiven så skulle man få en konsekvens att man ser på begreppet trakasserier utifrån den diskriminerandes ögon, vilket inte regeringen vill. Därför utnyttjar regeringen det utrymme som EG-direktiven ger att direktiven inte skall inskränka på den nationella lagstiftningen.¹¹¹

I den nya lagen mot diskriminering och 1999 års lagar mot diskriminering ska det införas bestämmelser som uttryckligen anger att instruktioner att diskriminera räknas som diskriminering. Order eller instruktioner från en arbetsgivare till en arbetstagare, arbetssökande eller yrkespraktikant att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier är vad man menar med att ge en person instruktioner att diskriminera.¹¹²

I den nya lagen ska en uttrycklig bestämmelse om repressalieförbud införas. Den ska omfatta ett förbud att vidta repressalieåtgärder för att en enskild har anmält, påtalat eller medverkat i en utredning om diskriminering. Den som skyddas av diskrimineringsförbuden föreslås också att skyddas av repressalieförbuden.¹¹³

¹⁰⁹ Prop. 2002/03:65, s. 95

¹¹⁰ Prop. 2002/03:65, s. 98

¹¹¹ Prop. 2002/03:65, s. 97

¹¹² Prop. 2002/03:65, s. 102 f

¹¹³ Prop. 2002/03:65, s. 151 ff

De förändringar som kommer att ske i de 1999 års lagar om diskriminering är relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vissa utbildningssituationer som kan omfatta arbetssökande och arbetstagare samt situationer då särbehandling kan vara tillåten finns reglerade i EG-direktiven och bör också leda till lagstiftningsåtgärder. Ett förslag finns att ändra 1999 års lag mot etnisk diskriminering rubrik till ”lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”. Som tidigare nämnts kommer förändringar rörande definitioner av diskrimineringsgrunderna och diskrimineringsbegreppet, samt uttryckliga förbudsregler i fråga om trakasserier och instruktioner att diskriminera införas. Vidare kommer förändring att ske angående när förbuden ska gälla, vilka undantag från förbudet mot direkt diskriminering föreligger, repressalier, arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier samt tillsyn.¹¹⁴

Den nuvarande 1999 års lag om etnisk diskriminering gäller repressalieförbudet enbart då en enskild har anmält diskriminering och enbart för en arbetstagare. Förslag finns att förbudet av repressalier utvidgas till att gälla även för yrkespraktikanter och inhyrd eller inlånad personal. Det utvidgas också till att gälla då en enskild har påtalat eller medverkat i en utredning om diskriminering. Fortfarande berörs inte arbetssökande av repressalieförbudet men däremot så berörs de av trakasseriförbudet.¹¹⁵

För personer som praktiserar på en arbetsplats under en utbildning, främst elever och studenter, finns ingen diskrimineringskydd. Därför bör man införa det i 1999 års lagar mot diskriminering, skyddet ska enligt regeringens förslag gälla under ansöker, påbörjar, deltar i och fullföljer yrkespraktiken. Även omfattas trakasserier i denna situation av diskrimineringsförbudet.¹¹⁶ Skyldigheten för arbetsgivaren att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier utvidgas till att även gälla yrkespraktikanter utan anställning och inhyrd eller inlånad personal som blivit utsatt.¹¹⁷ Uppgiftsskyldigheten till tillsynsmyndigheter som finns i nuvarande 1999 års lagar mot diskriminering slopas.¹¹⁸

Ett förslag från regeringen angående undantag från diskrimineringsförbuden tar sikte på anställningar av personer som företräder en verksamhet eller är ”synliga” i förhållande till medlemmar eller utåt mot allmänheten. Arbetsgivaren måste ha starka skäl för att kunna

¹¹⁴ Prop. 2002/03:65, s. 172 f

¹¹⁵ Prop. 2002/03:65, s. 189

¹¹⁶ Prop. 2002/03:65, s. 177 f

¹¹⁷ Prop. 2002/03:65, s. 190

¹¹⁸ Prop. 2002/03:65, s. 191

tillämpa undantagsregeln. Det måste framstå att det verkligen har varit de krav som arbetet ställer eller det sammanhang då arbetet utförs som varit styrande i det enskilda fallet. Som exempel kan en arbetsgivare inom teatern anställa en skådespelare av en viss etnisk tillhörighet för att få en äkthet i föreställningen.¹¹⁹

Ett annat förslag från regeringen är angående bestämmelser om ogiltighet och skadestånd som påföljder när diskriminering förekommit och ytterligare ett annat förslag är att ombudsmännen mot diskriminering ska ha tillsyn över att lagen efterlevs. En handläggning av förbudet mot repressalier föreslås enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegångar i tvistemål där förlikning om saken är tillåten föreslås också.¹²⁰

De allmänna domstolarna kommer att känna av genom att det kommer att uppkomma nya mål att behandla på grund av den nya diskrimineringslagen. Men hur många nya mål som kommer att uppkomma är svårt att förutsäga. Arbetsdomstolen prövar endast ett fåtal diskrimineringsmål om året och därför kommer inte statens kostnader för allmän rättshjälp påverkas så mycket. Ombudsmännen föreslås få nya och utökade ansvarsområden och det innebär att de ska ha hand om tillsynen över de nya reglerna och kunna företräda enskilda inför domstol i mål om diskriminering. Behovet av informations- och utbildningsinsatser i förhållande till både allmänheten och dem som berörs av diskrimineringsförbuden gör att kostnaderna beräknas till 5 miljoner kronor för år 2003. Eftersom lagförslagen är könsneutrala så berörs inte könen olika. Eftersom småföretagare berörs av de nya lagförslagen så bör de orientera sig om innehållet i de nya bestämmelserna och motverka och förebygga att sådan diskriminering som lagarna gäller förekommer i verksamheten. Stöd och anvisningar kommer det att finnas möjligheter till hos arbetsgivarorganisationer, branschföreningar och ombudsmännen för diskriminering. Det kan även förutses centrala statliga insatser i fråga om information och vägledning.¹²¹

¹¹⁹ Prop. 2002/03:65, s. 187

¹²⁰ Prop. 2002/03:65, s. 2

¹²¹ Prop. 2002/03:65, s. 196 f

4. MOBBNING

Mobbning ingår i begreppet kränkande särbehandling så alla regler som nämnts tidigare gäller även i detta kapitel. Själva begreppet mobbning är det vardagliga terminologin på det juridiska begreppet kränkande särbehandling.

4.1 Mobbning

Mobbning är beteenden som präglas av grov respektlöshet som skadar människors integritet och hälsa. Många uppsägningar på egen begäran, sjukskrivningar och förtidspensioneringar tycks ha grund i mobbning på arbetsplatsen. Det finns även tecken på att självmord eller självmordsförsök kan orsakas av mobbning.¹²²

På en arbetsplats med många anställda kan personliga motsättningar förekomma. Ansvar för detta finns hos alla att dessa motsättningar inte påverkar arbetsprestationen och arbetsmiljön. Man måste acceptera olikheterna hos människor t.ex. annorlunda beteenden som kan irritera, för att samarbetet ska fungera. Mobbning förekommer inte i arbetsmiljöer som har öppna dialoger, goda kontakter mellan medarbetarna och där konflikter löses på tidigt stadium. På en arbetsplats där revirtänkande och inbördes konkurrens inte finns existerar inte mobbning heller.¹²³

Mobbningen är en spiral (spiralen är framtagen av tidningen Du & Jobbet i samarbete med Anita von Schéele, för spiral med förklaring till varje punkt se bilaga 1): *dålig arbetsorganisation, osäkra chefer, olösta sakproblem, känslor av hot, irritation riktas mot person osv.* ”Ju längre mobbningen gått, desto svårare blir det för den enskilde att få rätt säger Anita von Schéele.”¹²⁴

Har mobbningen nått nivå sex bör den mobbade överväga att begära omplacering enligt Anita von Schéele. Fördelen med att gå är att offret själv tar kommandot över sitt liv istället för att vänta på att andra ska ingripa.¹²⁵ När makt- och prestigefrågor kommer in i bilden är möjligheten att vända en mobbningsspiral oftast liten. En ensam person kommer alltid i underläge och bör fråga sig: ”ska jag förstöra resten av mitt liv med att försöka få rätt, få mitt

¹²² von Schéele A, Mobbning, s. 11

¹²³ von Schéele A, Mobbning, s. 12

¹²⁴ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 26 ff

¹²⁵ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 31

gamla jobb tillbaka, få upprättelse? Är det inte bättre att använda energin till att bygga upp ett nytt liv?”.¹²⁶

Lagstiftningen på området är otillräckligt. Den utgår från att arbetsgivaren är den gode, kloke och kunnige husbonden. Inte alla arbetsgivare lever upp till det idealet. Kärnan i föreskriften om kränkande särbehandling är ”kan och ska”. En arbetsgivare får oftast reda på mobbningen i sent läge, men han kan och ska göra något åt det. Orsaken att arbetsgivaren inte gör något kan bero på att de saknar kunskap, vilja eller mod. En del hoppas nog att problemen ska lösa sig själva. Problemen finns kvar då de som har behov av syndabocker stannar i den osunda organisationen när syndabocken slutat.¹²⁷

Vidare säger von Schéele att det råder en viss förvirring bland folk om vad mobbningen är. Ibland används begreppet mobbning i situationer som t.ex. en oenighet i en arbetsrättslig fråga. En anställd anser sig vara uppsagd på felaktiga grunder och hävdar då på mobbning trots orsakerna varit andra. Vidare kan mobbningsagerandet bero på en överlevnadsinstinkt. En människa behöver inte vara grymmare än andra, denne behandlar andra illa på grund av en trängd situation.¹²⁸

I allmänhet anses det att mobbning beror på den mobbades egenheter.¹²⁹ Hos offren tror de att de vanligaste orsakerna bakom mobbningen är avundsjuka hos andra arbetskamrater, dålig ledarstil hos cheferna och det egna dåliga självförtroendet. Forskarna är däremot ense om att problemet ligger i arbetsorganisationen snarare än hos den enskilda personen. Goda arbetsmiljöer har inga mobbningsfall, de löser problemen på andra sätt. Dåliga arbetsmiljöer har lättare att söka efter syndabocker. Åsikterna går isär lite bland forskarna angående det individuella påverkan på mobbningen, vissa avvisar helt alla personförklaringar och andra anser att problemen förvärras av omständigheter som hör ihop med person och situation. Mobbningsoffren utsätts vanligtvis av undanhållande av information, nonchalering av sina åsikter, påminnelser av sina misstag och bemöts av fientliga attityder. Det är mycket stressande att vara utsatt för mobbning samt så tar även arbetsplatsen skada. Den mobbades världsbild får en kraftig törn enligt norska studier: inget och ingen kan man lita på.¹³⁰

¹²⁶ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 32

¹²⁷ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 33

¹²⁸ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 34

¹²⁹ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 12

¹³⁰ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 13

Ståle Einarsson anser att mobbning är en fråga om arbetsplatsens kultur. Vidare säger han att alla mobbningstendenser kommer av sig om cheferna klart och tydligt, i ord och handling, tar ståndpunkt mot mobbning. Mobbning uppstår då chefer låtit olösta problem utvecklas till konflikter istället för att få dem lösta. Ståle säger att nästan hälften av mobbarna är chefer som mobbar sina underställda. Tio procent är underställda som mobbar sin chef.¹³¹

Att få mobbning klassad som arbetsskada är svårt och det finns mycket pengar att spara på att förhindra mobbning och klara upp mobbningsfall. I tre långa mobbningsfall som tidningen Arbetsmiljö har följt upp har kostnaden per fall blivit runt två miljoner kronor och då har inte kostnader för sjukskrivning, läkarvård och mediciner räknats in. I de flesta fallen av mobbning och kränkande särbehandling är grunden baserad på motsättningar som inte konfronterats i klartext som i senare skede personifieras. Det händer att det är på både mobbningsoffret och mobbarens sidor som människor far illa av en infekterad konflikt, denna konflikt skapar senare en kränkande särbehandling. Eftersom kränkningarna upplevs på båda håll kan man inte prata om särbehandling och dessa situationer kan inte regleras via föreskrifter och lagar. Vidare kan det också röra sig om personalproblem där utstötningen har sitt upphov i outtalad, men berättigad, kritik och det ger inte berörd person möjlighet att rätta sitt beteende innan det är för sent. Detta kan leda till samarbetssvårigheter som växer till oanade proportioner.¹³²

4.2 Olika myndigheters skyldigheter vid anmälan

Som redan nämnts i kränkande särbehandlingskapitlet så har både arbetsgivaren och arbetstagaren skyldigheter att ta hänsyn till. Dessa regler gäller fortfarande under detta kapitel men vad som nu kommer att tas upp är vilka skyldigheter de olika myndigheterna som får in en anmälan från en utsatt person har.

En arbetsgivare har ansvaret för att mobbning förebyggs, men arbetsgivaren har ofta svårt att se ett samband mellan mobbning, stress och dålig arbetsmiljö, därför är det lättare att skylla på enskild individ. Det är som tidigare sagts många gånger chefen som är mobbaren.¹³³ Mellanchefer är ofta inblandade och de sitter i en rävsax med folk på båda sidor som drar. Fula tricks kan förekomma om situationen förvärras och mellancheferna känner sig pressade

¹³¹ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 37

¹³² SOU 1999:69, s. 265

¹³³ Berlin E och Enqvist J, Mobbningsboken, s. 51

enligt Anita von Schéele.¹³⁴ Att få hjälp av facket kan vara svårt. Skyddsombuden sitter i en svår situation och kanske är rädd för att ställa upp för att inte riskera att bli mobbade själva.¹³⁵

Företagshälsovården kan kopplas in då någon begär det och det är arbetsgivaren som betalar. Många är dock rädda för att prata om mobbning, de är rädda att förlora sitt jobb vid en omorganisation. Det finns ofta inget behov för företagshälsovården enligt arbetsgivaren, vilket gör det svårt att koppla in företagshälsovården då det är arbetsgivaren som ska betala.¹³⁶

I det underlaget som arbetsgivare har till hjälp för att göra en allsidig bedömning av arbetsmiljön ingår förhållandet mellan människor på en arbetsplats. De goda eller dåliga relationerna mellan arbetskamrater kan också ha sin grund i företeelser som ligger utanför arbetsituationen. Den lokala skyddsorganisationen och hälsovård har viktiga uppgifter att fylla inom detta område.¹³⁷

När det gäller att undersöka och bedöma de fysiska och psykiska riskerna är företagshälsovårdens expertkunskap ofta nödvändig. Detsamma gäller när det rör sig om att föreslå åtgärder och medverka vid genomförandet av rehabiliteringsundersökningarna och arbetsanpassningsåtgärder är också företagshälsovården viktiga.¹³⁸ Företagshälsovården ska ha kompetens för att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. De ska också kunna anlitas som sakkunnig hjälp utanför arbetsplatsen, både för arbetsgivaren och arbetstagaren.¹³⁹

För en som är sjukskriven på grund av mobbning, har försäkringskassan skyldighet att utreda fallet och rehabilitera. Även arbetsgivaren har detta krav på sig enligt arbetsmiljölagen 3 kap 2 a § och 3 kap 2 b §. Det finns dock för många sjukskrivningsärenden än vad de har resurser till, och kompetensen är för låg, samt pengarna räcker inte för att skicka mobbningsoffret på rehabilitering. Skulle pengar finnas så finns inga lämpliga instanser att vända sig till.¹⁴⁰

¹³⁴ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 52

¹³⁵ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 54

¹³⁶ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 54

¹³⁷ Gullberg H och Rundqvist K-I, Arbetsmiljölagen, s. 67

¹³⁸ AFS 2001:1, s. 24

¹³⁹ AFS 2001:1, s. 23

¹⁴⁰ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 54

Tillsynsmyndigheterna, Arbetsmiljöinspektionen och Arbetsmiljöverket, ska övervaka att efterlevande av lagen och föreskrifterna följs.¹⁴¹ Arbetsmiljöinspektionen har varken ambition eller möjlighet att fördjupa sig i mobbningsärenden. De anser att enskilda och fack har en felaktig bild på vad deras arbetsuppgift är. Arbetsmiljöinspektionens arbetsuppgifter är inte att aktivt löser konflikter, gå in som utredare eller medlare, avgöra vem som har rätt eller fel eller att ge enskilda mobbningsoffer upprättelse. Det är facket och arbetsgivarens ansvar att hantera mobbning enligt arbetsmiljöinspektionen. I de många fall som arbetsmiljöinspektionen har utrett så är det 8.4 procent av de 34 500 krav (år 2001) som rörde de psykosociala frågor. Eftersom arbetsmiljöinspektionens arbetsuppgifter är att se till att arbetsmiljöarbetet fortgår på en arbetsplats så blir det att de indirekt tar upp problemet med mobbning.¹⁴²

Man kan inte som mobbningsoffer vända sig till socialstyrelsen då de inte har några aktiviteter för förebyggande mobbning för vuxna.¹⁴³ Folkhälsoinstitutet erkänner ett samband mellan mobbning och folkhälsa, men ansvaret finns hos arbetsmiljöverket tycker de.¹⁴⁴

4.3 Vad säger domstolarna om mobbning

I AD 1993 nr 185 framhåller AD att trakasserier och så kallad mobbning på en arbetsplats kan bestå av ett handlande som till det yttre ter sig föga anmärkningsvärt trots att den utsatte drabbats hårt. Det är ofta inte handlandet i sig utan avsikten och den inställning hos arbetsgivare och arbetstagare till den utsatte som ligger bakom påverkan av mobbning. Där så kallade psykisk mobbning får mera påtagliga uttryck i form av verbala angrepp på den utsatte, tydliga markeringar av avståndstagande från denna och dylikt kan det vara svårt att för en utomstående visa att det är fråga om mobbning. När psykisk mobbning ska beskrivas kan den utsatte ofta hänvisa enbart till mer enstaka yttringar av sådan påtaglig natur och inte få fram den underliggande fientligheten eller avogheten. Detta gör det svårt att styrka ett påstående att en person utsatts för mobbning på sin arbetsplats. Det psykiska momentet kan regelmässigt inte påvisas på annat sätt än just genom de mera påtagliga uttryck som det må ha fått genom konkret handlande, genom uttalanden eller på annat konstaterbart sätt. Därför kan det vara viktigt att fästa sig vid enstaka företeelser av sådant slag. Det är den som påstår att sådana yttringar av en fientlig eller negativ inställning till den utsatte har förekommit som har bevisbördan och vanliga bevisvärderingsprinciper gäller.¹⁴⁵

¹⁴¹ Iseskog T, Personaljuridik, s. 242

¹⁴² Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 54

¹⁴³ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 55

¹⁴⁴ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 56

¹⁴⁵ AD 1993 nr 185

I NJA 2001 s 755 om skadeståndsskyldighet för en skola till en mobbad elev, där har legitimerad psykolog, Lars Bagge, uttalat sig. Lars Bagge har arbetat med mobbningsproblematiken sedan början 1980-talet. Mobbningsarbetet har haft ett vetenskapligt perspektiv. Han säger att den som blivit utsatt för kraftig mobbning ofta upplever ett "socialt haveri". Att mobbning kan leda till posttraumatiska tillstånd (en psykisk störning orsakad av traumatisk händelse som t.ex. krigsupplevelse) är idag accepterat och det räcker att det är fråga om ett "upplevt livshotande tillstånd" för att uppleva posttraumatiskt tillstånd. Vid grav social utstötning kan oerhört stora tillitsskador uppstå och detta är numera accepterat. Mobbning är sådana processer där någon individ genom kränkande behandling stöts ut från sitt sociala sammanhang.¹⁴⁶

För att få ett resultat vid rehabilitering måste man agera inom någon månad, agerar man senare är det för sent att få ett bra resultat. Tre månader av regelbundet återkommande mobbning är gränsen innan kroniska och allvarliga skador inträder och blir svåra att rehabilitera. Detta är vad man allmänt sett under de fall som undersökts. Den posttraumatiska stressituation som vanligen inträffar när ens existens är i fara, som t.ex. i krigssituationer, vid katastrofer eller vid dödsfall nära den egna personen, kan mobbningsoffret även uppleva. Offrets anhöriga blir också drabbade vid utstötningsprocessen, men det är svårt att förutse dessa indirekta upplevelser.¹⁴⁷

I NJA 2001 nr 755 har tingsrätten uttalat sig om mobbning i domskälen. Mobbning avser ett allvarligare och för den drabbade mer omfattande skeenden än all kränkande behandling av en individ. Det måste röra sig om ett kvalificerat kränkande beteende. Dan Olivens, norsk professor, har definierat begreppet mobbning: "En person är mobbad när denne upprepade gånger och under viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer." Tingsrättens mening om sådana negativa handlingar får anses vara nedlåtande tillmälen eller gester, hot, skällsord, knuffar och andra typer av fysiska övergrepp. Även kommentarer och gester som ger en negativ och skadlig effekt för den som utsatts för det trots att kommentarerna och gesterna i sig själva är harmlösa. Handlingarna måste ha uppfattats som negativa och kränkande av den mobbade. Man måste dock visa att mobbningshandlingarna

¹⁴⁶ NJA 2001 s 755

¹⁴⁷ NJA 2001 s 755

förekommit rent objektivt. De övriga instanserna har inte uttalat något om mobbning utöver vad som sagts i tingsrätten.¹⁴⁸

4.4 Vad säger EU och andra länder om mobbning

Det har framkommit att mobbning har blivit uppmärksammat även utanför Sveriges gränser. Under år 2002 antogs nya lagar och existerande lagar vidgades i flera europeiska länder bland annat Irland, Finland, Frankrike och Belgien. Anledningen är att det kommit många klagomål angående mobbning.¹⁴⁹

Det varierar stort om vilka rättsliga åtgärder som vidtas rörande mobbning och trakasserier bland de nationella domstolarna. Domstolarna lägger ner mycket tid på frågan om mobbning, t.ex. i Frankrike var det okej att avskeda en medicinsk chef som hade utsatt en kvinnlig anställd för sexuellt trakasserier och i Spanien ansåg domstolen också att det var fel med sexuella trakasserier, domstolen gick lite längre än sina franska kollegor och ansåg att den utsatte arbetstagaren hade rätt till skadestånd.¹⁵⁰

De psykosociala faktorerna som mobbning, hot och våld utgör ökar inom EU. På uppdrag av EU-kommissionen har europeiska arbetsmiljöbyrå i Bilbao, Spanien, gjort en första sammanställning av alla 15 EU-länders syn på arbetsmiljön vad gäller risker och behov av insatser. Resultatet bekräftar tidigare studier att gruvnäringen, byggbranschen, tillverkningsindustrin och transportsektorn toppar listan över ”mest riskfyllda arbeten”. En nyhet är att sjuk- och socialvården har fått en ökning av psykosociala problem som fysiskt våld, mobbning, sexuella trakasserier. Mest utsatt är de som har kundservicearbete inom sjuk- och socialvård.¹⁵¹

Mobbning och trakasserier ska betonas och ses ur genussynvinkel, det är den nya arbetsmiljöstrategin för EU. Arbetsmiljöarbetet har varit undanskymt men ska nu ta mer plats inom EU och det ska anpassas bättre till det moderna arbetslivet. För tillfälligt anställda, gravida kvinnor och föräldralediga ska lagarna skärpas. Arbetsmiljöinspektionerna ska stärkas och harmoniseras.¹⁵²

¹⁴⁸ NJA 2001 s 755

¹⁴⁹ rapport från kommissionen till rådet, s. 17

¹⁵⁰ rapport från kommissionen till rådet, s. 17

¹⁵¹ Uhlin T, Stressen växer i Europa, Artikel 2267

¹⁵² Uhlin T, Ny arbetsmiljöstrategi för EU, Artikel 2800

4.5 Råd för att förebygga mobbning

En ny norsk studie visar att den vanligaste typen av mobbare är en arbetsgivare eller chef och det är ju arbetsgivarens eller chefens uppgift att stoppa mobbningen. En konflikt inträffar här mellan arbetsgivares ansvar att förhindra risken till ohälsa för arbetstagare och arbetsgivares handlande som orsakar obehag för arbetstagare. För att få bukt med mobbade chef krävs oberoende klagonämnder tycker Ståle Einarsson. Det är främst kvinnor som drabbas av långtidsskador av mobbning. Att kvinnor drabbas hårdare beror på att män sällan går in i en offerroll. Vidare indelar Einarsson mobbningen i två huvudgrupper. Den första huvudgruppen är sådan mobbning som hör hemma i konfliktsituation. Det kan vara fråga om en uträknad mobbning för att knäcka sina motståndare, dvs. taktisk mobbning. En ”falsk” mobbning kan det också röra sig om och det innebär att ömsesidiga meningsskiljaktigheter får beteckningen mobbning. Den andra huvudgruppen är mobbning på grund av anställning med revirtänkande. På sådana arbetsplatser existerar en okänslighet och maktfullkomligt ledarskap. I denna huvudgrupp hör de mobbningssituationer där mobbaren är en chef eller arbetsgivare, t.ex. när chefen eller arbetsgivaren ”straffar budbäraren”, samt mobbningssituationer där man anser att man behöver utse och märka en syndabock. En annan del av huvudgruppen utgör utagerande av ras- eller könsfördomar. Det är viktigt att få klart för sig att en mobbningssituation snabbt kan växla mellan dessa två huvudgrupper.¹⁵³

Vissa psykosociala riskfaktorer är svåra att konstatera eller observera då de är mer sammansatta och komplexa, hit hör mobbning och trakasserier. Det krävs en djupare undersökning och mera intervjuer med folk på olika nivåer för att få en helhetssyn på problemets orsak.¹⁵⁴ Alla långvariga och olösta konflikter är alltid destruktiva och slukar resurser och energi. Det är även ett hinder för kreativiteten och konstruktivt tänkande. Det är viktigt att identifiera en konflikt och då inte skylla på någon individ – för det är sällan fallet att det är ”personkemin” som ligger bakom. För att gå vidare efter identifieringen ska man benämna den vid dess rätta namn och till sist förklara konflikten. Detta gör att den blir mindre destruktiv. Känslor som hjälplöshet, ilska, förvirring, försvar och skam kan fördunkla klarsynheten och försvåra hanteringen av konflikten¹⁵⁵

¹⁵³ Berlin E och Enqvist J, Mobbningboken, s. 51

¹⁵⁴ Marklund S, Tillsyn av psykosociala arbetsmiljöfrågor, s. 15

¹⁵⁵ Marklund S, Tillsyn av psykosociala arbetsmiljöfrågor, s. 23

5. ANALYS

Det är skrämmande antal av hur många det är som blivit mobbade under ett år, cirka 340 000 människor har känt sig mobbade av arbetskamrater eller chefer och kostnaden för mobbning är hög. Frågan är då hur det kan vara så mycket mobbning på en arbetsplats när den påverkar så hårt, det är ju inte enbart den drabbade som blir påverkad utan hela arbetsplatsen påverkas. En annan skrämmande data är att det är så många kvinnor som blir drabbade, av dessa 340 000 människor så står kvinnorna för 76 procent.

Det är inte lätt att komma åt problemet mobbning på arbetsplatsen då det är ett svårt ämne med komplexa sammansättningar av olika orsaker. Att mobbning finns på en arbetsplats tyder ofta på att det är en dålig arbetsorganisation. Forskarna är lite oense om hur den personliga karaktären påverkar situationen med mobbning.

Konsekvenserna av mobbning för individen blir att de mår mycket dåligt och sjukskriver sig, i mycket allvarliga fall kan det gå så långt att individen inte orkar leva längre. Antalet självmord är förhållandevis hög om en jämförelse görs av de fysiska dödsolycksfallen i arbetslivet, upp till fem gånger fler. Lågt räknat så är det upp till 30 000 långtidssjukskrivningar som förknippas med mobbning. Så varför har inte mer gjorts för att komma åt problemet?

Det finns lagstiftning man kan ta till, men det räcker inte. Det krävs även ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare för att arbeta mot en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren är den som har det yttersta ansvaret för en god arbetsmiljö, men det är arbetstagaren som har skyldigheten att följa de föreskrifter och regler som finns på arbetsplatsen. En bra handlingsplan hur arbetsgivaren ska gå tillväga vid upptäckt av mobbning är ett bra redskap för att få bukt på problemet. Denna handlingsplan ska finnas tillgänglig för alla. Även Arbetsmiljöverkets författningssamling ska finnas lättillgänglig för de anställda och arbetsgivaren. Kunskap är en bra förutsättning för att få bukt på mobbning, genom kunskap om hur mobbning påverkar arbetsplatsen och hälsan gör att folk blir medvetna om vad de sysslar med.

Det finns så många ord för mobbning, inom juridiken använder de sig helst av kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp och omfattar vuxenmobbning och trakasserier samt psykiskt våld och social utstötning. Mobbning används mest inom

sociologin för att förklara vad det är som drabbar en individ. Det är viktigt att komma ihåg att det ska röra sig om upprepade handlingar och att dessa ska kränka en persons integritet för att klassas som mobbning. Enstaka motsättningar kan aldrig vara mobbning trots att folk gärna uttrycker sig att de varit trakasserade eller mobbade då det finns en liten konflikt på arbetsplatsen som snabbt finner lösning på. Många gånger har det missbrukats med begreppet mobbning och använt sig av det generellt, detta har gjort att när en konflikt ska lösas så kan inte det ”riktiga” problemet ses och följden blir att användning av fel metoder och lagar uppstår.

I dagarna har mobbningsproblemen uppmärksammats i Europa och i Sverige, EU är starkt mot all form av trakasserier, Sveriges riksdag har flertal gånger tagit upp problemet mobbning i riksdagsmöten och diskuterat vad som kan göras. De är väl medvetna om kostnaden och konsekvenserna av mobbning och gör sitt bästa för att få en lösning. EG-rätten ser hårt på all form av diskriminering och speciellt har sexuella trakasserier uppmärksammats. Inom alla länder har sexuella trakasserier blivit mer uppmärksammats och de anser att starkare lagstiftning krävs för att få arbetsgivaren ta tag i problemet.

Mot sexuella trakasserier finns ett starkare skydd än mot trakasserier med grund på etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Mobbning är lite svårare, dels på grund av att det är en psykisk handling och kan vara svårt att bevisa, dels så finns det ingen juridisk term som heter mobbning och med det inte någon entydig definition. Det har varit en hel del rättsfall om trakasserier men ett fåtal om vuxenmobbning, jämförs det med mobbning inom skolan så har skolans mobbning uppmärksammats i större grad. Frågan är om mobbning skiljer sig mellan skolan och arbetslivet. En skillnad finns genom att det inom skolan är mer påtaglig mobbning i form av fysiska attacker mot enskild medan det inom vuxenmobbning sker oftast i det ”dolda”, med andra ord mer psykisk.

Som tidigare nämnts så är det svårt för en arbetsgivare att se att mobbning eller trakasserier förekommer. Oftast så kommer det inte till hans kännedom förrän det är mycket infekterat. Sedan finns ju problemet där det är chefen som utför mobbningen, det kan vara svårt för den anställde att vända sig till facket eller någon annan utomstående. Den utsatte kan känna en ytterligare press på sig.

Sedan finns det ett stort problem då det är arbetsgivaren som mobbar, vart ska då de drabbade arbetstagare vända sig till. Det är ju arbetsgivarens skyldighet att se till att mobbning och

trakasserier förhindras för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetstagare har då möjlighet att vända sig till sin fackliga organisation eller Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning respektive Handikappsombudsmannen. Dessa har en skyldighet att utreda fallet och föreslå åtgärder.

Trots allt arbete från regeringar i Sverige och andra länder mot trakasserier och mobbning så är det svårt att få bort problemet helt. Som statistik visat har trakasserier trots alla ansträngningar inte minskat utan ökat. Vart har den empati och moral tagit vägen som hindrat mobbning att förekomma tidigare tagit vägen, eller har mobbning funnits i flera år innan det blev uppmärksammat? Det mest troliga är nog att det funnits utan att problemet uppmärksammats. Det är en svår situation då den som mobbar kanske inte inser det och den drabbade kan vara extra känslig mot all negativa kommentarer och handlingar. Vid en bedömning är det viktigt att se på mobbningen från alla perspektiv och nivåer. Det är också viktigt att man inte påverkas av den infekterade konflikten och stämningen så man blir som ”mobbaren” och förvärrar situationen för ”offret”.

En god förutsättning för att mobbning inte ska kunna existera på en arbetsplats är att få igång en öppen dialog inom företaget. En dialog där den anställde och också arbetsgivaren kan säga sin mening utan att det ska kritiseras. Genom en klar kommunikation kan man komma åt många missförhållande som kan uppstå på grund av missförstånd och missnöje. Finns det en möjlighet att prata om allt på en arbetsplats och kunna uttrycka att sina känslor på grund av något så har arbetsplatsen en bra början till att lösa problemen innan de blir infekterade. En infekterad konflikt kan vara svår att lösa då det är många känslor inblandade. Konflikter är viktiga att lösa på ett tidigt stadium innan för många känslor har uppstått som t.ex. ilska och hämndbegär.

En stark arbetsgivare som klart och tydligt har klargjort sin ståndpunkt är också en förutsättning för att mobbning inte kommer att existera på en arbetsplats. Det är viktigt att arbetsgivare har en policy där han inte accepterar någon form av mobbning eller trakasserier, sedan är det ännu viktigare att han följer upp det hela och hela tiden är konsekvent.

Jämförs Sveriges diskrimineringslag mot t.ex. EU så har EU en bättre lagstiftning, där de har en generell diskrimineringslag som tar upp fler diskrimineringsgrunder än Sveriges fyra punktdiskrimineringslagar. Det finns dock planer på att förändra detta och man undersöker i

dagarna om en generell diskrimineringslag behövs. I juli 2003 kommer det eventuellt att tillkomma en ny diskrimineringslag som kommer att ta upp lite mer diskrimineringsgrunder som utöver tidigare nämnda kön, etnisk tillhörighet, handikapp och trosuppfattningar kommer nu också. transexuella inkluderas, och ett vidgande av olika begrepp som t.ex. begreppet arbetsliv.

Frågan blir hur det kommer att vara i framtiden. Visst är lagstiftning viktigt, och att det kommer nya lagar inom området visar att mobbning inte går ouppmärksammat förbi de högre makterna i Europa. Men för Sveriges del så är själva straffet ganska lindrigt för arbetsgivaren, vilket kan göra att denne inte gör tillräckligt mycket för att komma åt problemen. Det skulle nog få större effekt om man hade hårdare bestraffning för arbetsgivaren, genom t.ex. högre böter som känns i plånboken, vilket gör att han inte tolererar någon form av kränkande särbehandling. Sedan är det ju inte det enda som skulle behöva göras. Resurser till rehabilitering och ställen där man kan få hjälp borde också satsas på. Folkhälsovården är ett bra alternativ men det kan saknas tillräckliga kunskaper om ämnet som gör att de kanske inte kan ge rätt rehabilitering.

Det krävs så lite för att få sina arbetskamrater att må bättre på arbetsplatsen, ett leende och hälsning gör att de känner sig viktiga. Så för allas bästa försök behandla din arbetskamrat så som du själv vill bli behandlad.

KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur

Berlin Eva och Enqvist Jan, *Mobbningsboken – Stoppa mobbningen på jobbet*, Grafiska punkten, Växjö, 2002, ISBN 91-86-576518

Gullberg Hans och Rundqvist Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 jan 1999 – Kommentarer och författningar*, upplaga 2, Norstedts Juridik AB, 1999, ISBN 91-39-10298-x

Göransson Håkan och Karlsson Anders, *Diskrimineringslagarna – En praktisk kommentar*, upplaga 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002, ISBN 91-39-10549-0

Iseskog Tommy, *Personaljuridik – Aktuell juridik*, upplaga 12, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1999, ISBN 91-39-10345-5

Löfgren Erik, *Arbetsmiljöansvar och lokalt arbetsmiljöarbete – En sammanfattning med rättsfallsöversikt*, Publica, upplaga 1:1, Stockholm, 1992, ISBN 91-38-92183-9

Marklund Stig, *Tillsyn av vissa psykosociala arbetsmiljöfrågor – En handledning med särskild inriktning på arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling*, Arbetsmiljöverket, Enheten för psykologiska, sociala och ergonomiska frågor, Bodoni Tryck AB, 1996

von Schéele Anita, *Mobbning – En arbetsmiljöfråga*, Arbetarskyddsnämnden, upplaga 2:2, 1998, ISBN 91-7522-507-7

Offentliga tryck

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1993:17, *Kränkande särbehandling i arbetslivet*, utkom från trycket den 26 oktober 1993, beslutad den 21 september 1993

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

SOU 1999:69 Individ och arbetslivet, slutbetänkande från arbetsdelegationen

Rapport från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén – Årlig rapport om jämställdhet i EU 2002

Propositioner

Regeringens proposition 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag m.m.

Regeringens proposition 1997/98:55 kvinnofrid

Regeringens proposition 1997/98:180 lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Regeringens proposition 2002/03:65 ett utvidgat skydd mot diskriminering

Rättsfallsregister

AD 1993 nr 185

AD 1978 nr 89

AD 1985 nr 65

AD 1987 nr 98

NJA 2001 s. 755

Internet

www.kotus.fi/svenska/reuter/1997/080197.htm

www.tco.se/karriarstart/Explorer/Pajobbet/trakasserier.html

www.av.se/statistik/dok/0000176.pdf

Artiklar

Arbetsliv, Torbjörn Uhlin, *Stressen växer i Europa*, Artikel nr 2267, 2000-11-13

Arbetsliv, Torbjörn Uhlin, *Ny arbetsmiljöstrategi för EU*, Artikel nr 2800, 2002-09-30

Bilaga 1 – mobbningsspiralen med förklaring

1. *Dålig arbetsorganisation* – otidsenlig eller illa anpassad. Arbetsmiljö och personalvård har försummats.
2. *Osäkra chefer* – arbetsledare och lokala chefer agerar osäkert, otydligt eller maktfullkomligt.
3. *Olösta sakproblem* – problem med samarbete förvärras bland arbetstagarna.
4. *Känslor av hot* – informellt destruktivt ledarskap ges utrymme. Revir och maktpositioner upprättas eller förstärks av obestämda känslor av hot. En daglig umgängesnorm, t.ex. hur man ska bemöta andra utanför gruppen, blir värdering på ett överkritiskt sätt. Kanaliseringsbehov av kritik och misstämning uppstår. Pakter sluts, med starka lojalitetskrav och osunda band av spekulationer, förtal, behov att hålla varandra om ryggen. Syndabocker söks. Några väljer att vara tysta och inte blanda sig i.
5. *Irritation riktas mot person* – problemlösning avstannar. Irritationen riktas mot en identifierad person, som står mer ensam och attackerad. Denna person börjar nu försvara sig eller visa ett starkt förändrat beteende.
6. *Syndabock i kris* – attityden hårdnar mot syndabocken. Bagateller dras fram och förstoras upp. Den utpekade stämplas som omöjlig att samarbeta med. Syndabocken befinner sig i en allvarlig kris och ingen vågar försvara denne.
7. *Ledningen dras in* – de dras öppet in och får krav på sig att hitta något fel på denna omöjliga person (syndabocken).
8. *Syndabockens personlighet ifrågasätts* – försök att göra sig kvitt syndabocken utförs av arbetsgivaren, syndabocken hävdar nu öppet att denne utsatts för kränkande behandling. Detta försök ses som ett sätt att skylla ifrån sig och en provokation. Det är inte personens duglighet som ifrågasätts. Fakta förbigås eller undersöks inte.
9. *Motbeskyllningar* – de arbetstagare som har något att dölja försvarar sig med väl upplagda motbeskyllningar och försvar. Saklighet undviks. Avgöranden sker genom att man väljer att tro på skvaller om offret eller rent förtal.
10. *Syndabocken sjukskrivs* – stämplas nu som ovillig till samarbete. Har svåra krisreaktioner och är oftast sjukskriven under lång tid.
11. *Ny syndabock söks* – behov av ny syndabock om inget gjorts åt problemen.
12. *Krav på rehabilitering* – försäkringskassan kräver att arbetsgivaren ska rehabilitera den sjukskrivne. Följer inte arbetsgivaren kravet uteblir eventuellt sjukpenningen.

13. *Syndabockens kris förvärras* – syndabocken vistas ibland hemma med lön, men utan arbetsuppgifter och i ovisshet om framtiden. Upplevelsen av kränkning ökar och krisreaktionen förvärras.
14. *Facken ställer inte upp* – de sitter i en svår situation där skyddsombuden är rädda om sina arbeten och har ingen direkt kunskap om hur problemet ska hanteras.
15. *Halvhjärtad rehabilitering* – ofta under än mer kränkande former.
16. *Syndabocken sägs upp* – den anställde uppmanas uppsöka psykolog eller dylikt, tvingas till arbetsträning, omplaceras till sämre arbetsuppgifter med sämre löneutveckling eller sägs upp på grund av personliga skäl eller skapad arbetsbrist.
17. *Uppsägningen rättskarusellen* – arbetsdomstol eller tingsrätt kan pröva uppsägning eller omplacering var riktig. Kan bli dyrt för den anställde och nervpressen blir allt starkare.
18. *Livslång integritetskamp* – självmordsförsök, ibland självmord, förekommer
19. *Arbetsplatsens problem förvärras och fördjupas*. Gamla pakter kan ha upplösts och nya bildats och fler har fallit offer för den sjuka miljön.