

Diarienummer: TIL 2020/24
Handling: 24
Handläggare: Patricia Isakson

Bilfirman AB
Stockholm

Tillsyn av arbetsgivares utrednings- och åtgärdsskyldighet och förbudet mot diskriminering

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om Bilfirman AB (bolaget) har överträtt diskrimineringsförbudet för arbetsgivare enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567), DL, samt om bolaget fullgjort sin skyldighet enligt 2 kap. 3 § DL att utreda och i förekommande fall åtgärda upplevda sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

DO:s beslut

DO bedömer att Bilfirman AB har överträtt förbudet mot diskriminering i 2 kap. 1 § DL.

DO bedömer att Bilfirman AB har fullgjort de krav som ställs i bestämmelsen om arbetsgivares utrednings- och åtgärdsskyldighet i 2 kap. 3 § DL.

Om ärendet

DO har fått uppgifter om att en tidigare arbetstagare (i det följande A) på bolaget upplevt sig sexuellt trakasserad av sin chef på arbetsplatsen. Av klagomålet framgår huvudsakligen följande.

A har vid ett tiotal tillfällen under en längre tidsperiod upplevt sig verbalt sexuellt trakasserad av sin chef, platschefen. Chefen har upprepade gånger kommenterat A:s utseende, kropp och bröst samt kommit med sexuella anspelningar, även inför A:s anställda. De upplevda sexuella trakasserier har inte bara riktats mot A utan även mot andra kvinnliga kollegor på arbetsplatsen. A påtalade detta i januari 2019 för bolagets HR-personal, som då föreslog ett gemensamt möte med chefen. A valde att inte gå vidare eftersom hon blev rädd för att bli av med sitt jobb. Efter att hon sagt upp sig från sin tjänst i december 2019 berättade hon för sin arbetsgivare i januari 2020 att både hon och hennes kvinnliga anställda under bolagets

personalkonferens några dagar tidigare utsatts för sexuella trakasserier av samme chef. DO har inlett en tillsyn med anledning av uppgifterna.

Utredningen i ärendet

Bolaget har sammanfattningsvis uppgett följande.

Bolaget fick den 20 januari 2020 kännedom om att sexuella trakasserier förekom på en av bolagets arbetsplatser och att platschefen skulle ha utsatt A för verbala sexuella trakasserier under en personalkonferens. Bolaget har dock inte fått kännedom om några sexuella trakasserier vid något tidigare tillfälle. Däremot har uppgiftslämnaren tidigare påtalat för bolaget att platschefen framfört åsikter på ett kränkande sätt på ett möte och ifrågasatt henne på ett yrkesmässigt plan vid några tillfällen. A upplevde kritiken som ogrundad. Arbetsgivaren genomförde samtal enligt planering och höll därefter spontana avstämningar med uppgiftslämnaren, utan att något anmärkningsvärt framfördes.

I samband med att bolaget fick kännedom om de upplevda sexuella trakasserier på personalkonferensen påbörjades en utredning genom ett tiotal enskilda samtal med medarbetare, inklusive platschefen. Utredningen visade att sexuella trakasserier hade förekommit samt att det allmänna agerandet och språkbruket hos platschefen gentemot kvinnliga arbetstagare varken låg i linje med bolagets uppförandekod, värdegrund, diskrimineringspolicy eller med bolagets förväntningar på en chef. Den allmänna dialogen på arbetsplatsen brast i delar av bolagets gemensamma program för etik och moral.

Till följd av utredningens slutsatser genomförde bolaget sammanfattningsvis följande åtgärder:

- omplaceringsförhandling av platschefen, vilken resulterade i en överenskommelse om avslutad anställning
- planering av den så kallade växthusmetoden med anläggningens medarbetare
- planering av chefsutbildning med namnet Inkludering i praktiken
- uppföljande samtal med medarbetare vilket bekräftade att tidigare jargong och språkbruk hade upphört
- genomlysning av organisationens rutiner, riktlinjer och policydokument.

Rättslig reglering på området

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Det framgår av 1 kap. 4 § 5 diskrimineringslagen (DL).

Enligt 2 kap. 1 § DL får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare.

Den arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete hos arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall genomföra de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Det framgår av 2 kap. 3 § DL.

DO:s bedömning

En arbetsgivares utredningsskyldighet träder i kraft så snart arbetsgivaren eller personer hos arbetsgivaren med ledande befattning får kännedom om att någon på arbetsplatsen har upplevt sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Det framgår av 2 kap. 3 § DL och av förarbetena till lagen (prop. 2007/08:95 s. 296 f). Av förarbetena framgår även att det får bedömas från fall till fall vilka utredningsåtgärder som ska genomföras och att de är beroende av händelseförloppet i det enskilda fallet. En arbetsgivare bör dock utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna. Detta bör ske i första hand genom samtal med den som anser sig trakasserad. Lämpligen bör frågan även utredas med den som utpekats som trakasserande. En arbetsgivare som i sin utredning kommer fram till att en arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier är skyldig att genomföra de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra sexuella trakasserier i framtiden. Åtgärderna ska syfta till att få trakasserierna att upphöra och förhindra att de upprepas. Det framgår av förarbetena till DL, prop. 2007/08:95, s. 297.

Av DO:s utredning framgår att bolaget fått kännedom om att uppgiftslämnaren ansåg sig ha utsatts för sexuella trakasserier av sin chef under en konferens. Bolaget påbörjade sin utredning två dagar efter kännedomstillfället. DO bedömer därför att utredningen har inletts med den skyndsamhet som diskrimineringslagen kräver.

Det framgår också att bolaget har genomfört ett tiotal enskilda samtal med flera medarbetare, inklusive med uppgiftslämnaren och den utpekade, för att utreda påståendena om sexuella trakasserier. DO bedömer att utredningsåtgärderna uppfyllt diskrimineringslagens krav.

Bolaget har i sin utredning konstaterat att sexuella trakasserier förekommit på den aktuella arbetsplatsen med anledning av platschefens agerande och till följd av den slutsatsen har bolaget genomfört flera förebyggande åtgärder, varav en varit att omplacera platschefen. Efter en uppföljning konstaterade bolaget att den tidigare jargongen på arbetsplatsen hade upphört. DO bedömer att åtgärderna uppfyllt diskrimineringslagens krav.

Sammanfattningsvis bedömer DO att bolaget har fullgjort sin utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

När det gäller A:s uppgift om att hon även i januari 2019 berättat för sin arbetsgivare att platschefen utsatte henne för verbala sexuella trakasserier har bolaget förnekat att det haft kännedom om händelserna. Ord står alltså mot ord i denna del. Utredningen ger därför inte skäl för DO att sätta A:s uppgifter framför bolagets. DO bedömer att utredningen inte ger stöd för att bolaget har brutit i sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid upplevda trakasserier enligt 2 kap. 3 § DL.

Av utredningen framgår att platschefen har haft en arbetsledande ställning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansvarar därmed för platschefens handlande. DO bedömer därför att Bilfirman AB har överträtt diskrimineringsförbudet för arbetsgivare i 2 kap. 1 § DL.

Med dessa bedömningar avslutar DO ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Johanna Fernlund efter föredragning av Patricia Isakson.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.

Johanna Fernlund
Sektionschef, rättsenheten

En kopia av beslutet skickas till uppgiftslämnaren.