

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

A2022/00220

Yttrande över SOU 2021:94 - Ett utökat skydd mot diskriminering

Kommunal har beretts möjlighet att yttra sig över rubricerad utredning och framför följande synpunkter:

Kommunal tillstyrker förslaget i stort.

Kommunal anser, till skillnad mot utredningen, att trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man bör ingå i arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet.

Utredningen har haft i uppdrag att titta på hur skyddet mot diskriminering på olika sätt skulle kunna stärkas. I uppdraget ingick att lämna förslag på hur diskrimineringsskyddet från tredje man kan stärkas för arbetstagare. Detta tar sikte på situationer där en arbetstagare blir diskriminerad av kunder, brukare eller andra som inte står under arbetsgivarens inflytande i arbetssituationer. Skyddet som finns i dagsläget är sämre gentemot tredje man än till exempel en kollega eller en chef.

Utredningen pekar på att det är problematiskt att arbetsgivaren inte kan kontrollera tredje man på samma sätt som en anställd eller en chef, och att det därför blir komplicerat att likväl ålägga arbetsgivaren ansvar för handlingar som tredje man företar sig. Därför bedömer utredningen att det inte är lämpligt att det vid trakasserier från tredje man införs en ersättningssanktionerad utrednings- och åtgärdsskyldighet i diskrimineringslagen. Utredningen påpekar att det alltså finns en rad åtgärder som en arbetsgivare kan vidta för att minimera risken för diskriminering från tredje man, varför utredningen föreslår att ett förebyggande arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier ska införas i arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder, samtidigt som arbetsgivarens ansvar tydliggörs, att samverkan ska ske med arbetstagare och arbetstagarorganisationer samt att Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan bedriva tillsyn över även denna form av diskriminering och vid brister kunna agera.

Utredningen framför två huvudskäl till varför den anser att trakasserier och sexuella trakasserier inte bör ingå i arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsansvar. Det ena skälet är att arbetsgivaren inte utövar inflytande över kunder och brukare i samma utsträckning som över en arbetstagare och därför inte bör hållas ansvarig för deras handlingar. Det andra är att det möjligtvis skulle vara svårt att teckna en ansvarsförsäkring mot diskriminering.

Kommunal.

Kommunal vill här erinra om att arbetsgivarens möjligheter att utreda och vidta åtgärder vid trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man varierar stort beroende på verksamhetens natur. Som utredningen konstaterar går det i butiker att ansöka om att få tillämpa tillträdesförbud för personer under vissa förutsättningar. Vidare kan arbetsgivare som har bestående affärsrelationer med kunder på olika sätt utreda och vidta åtgärder inom affärsrelationens ramar. Samtidigt bör det tilläggas att inte ens om trakasserier sker i relationen arbetstagar-arbetstagar har arbetsgivaren perfekt information som i varje givet fall resulterar i att arbetsgivaren tar rätt beslut. Detta är heller inte diskrimineringslagens krav på den utrednings- och åtgärdsskyldighet som finns i den nuvarande lagstiftningen. Det finns inte heller något generellt krav på att arbetsgivaren alltid måste höra den som anklagas för att ha begått trakasserier för att ha uppfyllt sin utredningsskyldighet.

Enligt propositionen till diskrimineringslagen, prop. 2007/08:95 s. 297:

”Vilka utredningsåtgärder som ska vidtas får bedömas från fall till fall och är beroende av händelseförloppet i det enskilda fallet. En arbetsgivare bör dock utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserier. Detta bör ske i första hand genom samtal med den som anser sig trakasserad. /.../ Lämpligen bör frågan även utredas genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande. /.../ Arbetsgivaren kan inte låta utredningen stanna vid att konstatera att ord står mot ord. Arbetsgivaren bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten i de uppgivna trakasserier.”

Med tanke på att arbetsgivarens nuvarande utrednings- och åtgärdsskyldighet innefattar en fall till fall-prövning utan kategoriskt krav på att den anklagade ska höras anser Kommunal inte att det finns några hinder mot att införa trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man i denna skyldighet, trots att det kan vara svårt för arbetsgivaren att utreda eller åtgärda handlingar som begåtts av tredje man. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att utreda vad tredje man har företagit sig så bör också utredningsskyldigheten i detta anses utsläckt.

Vad gäller åtgärdsskyldigheten framgår följande av samma sida i ovan nämnda proposition:

”om arbetsgivaren har vetskap om eller vid sin utredning kommer fram till att en arbetstagar blivit utsatt för trakasserier så är arbetsgivaren skyldig vidta åtgärder för att få dessa att upphöra. Om vid en objektiv bedömning arbetsgivaren gjort vad arbetsgivaren kunnat för att utreda frågan och bilda sig en uppfattning om vad som skett men inte kommit fram till att det varit eller är fråga om trakasserier bör arbetsgivaren inte vara skyldig att vidta ytterligare åtgärder. Om det senare skulle visa sig att arbetsgivaren gjort en felbedömning bör han eller hon inte drabbas av ersättningsskyldighet.”

Vad gäller åtgärdsskyldigheten bör samma princip tillämpas, på så vis att åtgärdsskyldigheten bör upphöra om arbetsgivaren inte har några möjligheter att påverka tredje mans beteende i frågan. I detta avseende skulle inte utrednings- och åtgärdsskyldigheten gentemot tredje man skilja sig åt från den som gäller gentemot en arbetstagar.

Vad gäller möjligheterna att teckna en ansvarsförsäkring mot diskriminering från tredje man så anser Kommunal att det inte går att säga på förhand hur enskilda försäkringsbolag kommer att hantera och värdera situationen. Oaktat detta anser förbundet inte att avsaknaden av försäkringsmöjlighet kan tas för intäkt till att inte utforma ett så bra skydd som möjligt för arbetstagar som utsätts för trakasserier och sexuella trakasserier.

I övrigt har Kommunal inget att invända.

Kommunal.

Vänliga hälsningar
Kommunal

Malin Ragnegård
Förbundsordförande

Tobias Sjöqvist
Jurist