

Diarienummer: TIL 2019/14
Handling: 36
Handläggare: Sofia Söderberg, Hanna Wilson

Lunds universitet
Box 117
221 00 LUND

Tillsyn avseende arbetsgivares utrednings- och åtgärdsskyldighet

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat Lunds universitets arbete med att utreda och åtgärda upplevda sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunden kön.

DO:s beslut

DO bedömer att utredningen i ärendet inte ger stöd för att Lunds universitet har brustit i sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid upplevda trakasserier/sexuella trakasserier enligt 2 kap. 3 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har tagit emot uppgifter med synpunkter på hur Lunds universitet (universitetet) utrett och åtgärdat anmälningar om trakasserier och sexuella trakasserier. Uppgifterna omfattar olika händelser, dels på den samhällsvetenskapliga fakulteten, dels på den medicinska fakulteten.

Samhällsvetenskapliga fakulteten

Av en anmälan som inkommit till DO framgår följande i sammanfattning.

A bedriver forskning vid en avdelning av den samhällsvetenskapliga fakulteten på universitetet. B är fast anställd vid samma fakultet och har en överordnad position. De har arbetat tillsammans på fakulteten. A och B har tidigare haft privat kontakt.

A har upplevt trakasserier från B och anmält dessa till universitetet under våren 2018. Universitetet har vidtagit utredningsåtgärder och kommit fram till att B har trakasserat A. Som följd har universitetet vidtagit åtgärder. Under

Enligt 1 kap. 4 § 5 DL avses med sexuella trakasserier ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier är en form av diskriminering.

Enligt 2 kap. 3 § DL ska en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

DO:s bedömning

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten på den samhällsvetenskapliga fakulteten
Tillsynen av den samhällsvetenskapliga fakulteten gäller frågan om universitetet har uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL vad gäller utredningarna som avslutades i juni 2018 respektive i februari 2019 och som omfattar händelser beträffande A och B.

Kännedom

För att en arbetsgivare ska vara skyldig att vidta utredningsåtgärder enligt 2 kap. 3 § DL krävs att arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig utsatt för trakasserier. Av förarbetena till DL, framgår att arbetsgivaren anses ha fått kännedom när en företrädare för arbetsgivaren eller andra personer hos arbetsgivaren med ledande befattning får kännedom om sådana trakasserier. En arbetsgivare kan till exempel få kännedom genom att arbetstagaren själv vänder sig till arbetsgivaren (prop. 2007/08:95 s. 296).

DO konstaterar att uppgifterna i ärendet ger stöd för att universitetet fick kännedom om att A och B ansåg sig trakasserade och/eller sexuellt trakasserade genom en muntlig anmälan den 20 mars 2018 och skriftliga anmälningar den 30 oktober samt den 9 november 2018. Universitetet hade därför en skyldighet att vidta utredningsåtgärder vad gäller uppgifterna som anges i dessa anmälningar.

Utredning har inletts utan dröjsmål

Vilka utredningsåtgärder som ska vidtas får bedömas från fall till fall och är beroende av händelseförloppet i det enskilda fallet. En arbetsgivare ska utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och detta bör i första hand ske genom samtal med den som anser sig trakasserad (prop. 2007/08:95 s. 297).

Av utredningen i ärendet framgår att universitetet har inlett utredningar till följd av kännedom om uppgifterna i A och B:s respektive anmälningar. Vad gäller utredningen som avslutades i juni 2018 kan det konstateras att den inleddes genom att universitetet kontaktade en extern utredare den 29 mars

2018, alltså inom 10 dagar från det datum, 20 mars 2018, då universitetet fick kännedom. Utredningen av uppgifterna i anmälan av den 30 oktober inleddes genom att universitetet påbörjade genomläsning av anmälan och bilagda handlingar samt tog kontakt med extern utredare den 11 november 2018, alltså inom 13 dagar från tidpunkten när universitetet fick kännedom. Utredning av anmälan av den 9 november inleddes genom att universitetet den 15 november påbörjade genomläsning av anmälan och bilagda handlingar samt tog kontakter med extern konsult, alltså inom 7 dagar från tidpunkten för kännedom.

DO bedömer sammantaget att utredningen som avslutades i juni 2018 och de sammanslagna utredningarna som avslutades i februari 2019 har inletts utan dröjsmål efter att universitetet har fått kännedom om de upplevda kränkningarna.

Utredningsåtgärder vad gäller utredningen som avslutades i juni 2018

När en arbetsgivare har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig trakasserad är arbetsgivaren skyldig att vidta utredningsåtgärder. Det innebär en skyldighet att närmare ta reda på omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna. (Prop. 2007/08:95 s. 297.)

En arbetsgivare ska alltså ta reda på om det har förekommit kränkningar som utgör trakasserier. En väl genomförd utredning är ofta en förutsättning för att sedan kunna ta ställning om några åtgärder krävs och vilka som i så fall är effektiva. I sammanhanget bör det noteras att en arbetsgivare inte kan nöja sig med att hantera uppgiften om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för en kränkning som har samband med en diskrimineringsgrund som ett arbetsmiljöproblem. (Se DO:s beslut efter tillsyn avseende arbetsgivares utrednings- och åtgärdsskyldighet, förbuden mot diskriminering och repressalier samt riktlinjer och rutiner, GRA 2017/75 s. 12–13.)

Universitetet har med hjälp av en extern konsult haft samtal med A och B samt tagit del av skriftlig dokumentation från båda parter. Konsulten har sammanställt, analyserat och bedömt utredningsmaterialet i en psykosocial utredning. Universitetet har därefter sammanställt utredningen i en skriftlig handling.

Av förarbetena till diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte kan låta en utredning om upplevda trakasserier stanna vid att konstatera att ord står mot ord och att arbetsgivaren bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten i det som påstås (jfr prop. 2007/08:95 s. 297). Av DO:s utredning framgår att universitetet har vidtagit utredningsåtgärder och därefter bildat sig en egen uppfattning om riktigheten i de upplevda kränkningarna genom att konstatera att trakasserier har förekommit från B:s sida.

Sammantaget bedömer DO att utredningen inte ger stöd för att universitetet har brustit i sina skyldigheter att vidta utredningsåtgärder.

Utredningsåtgärder vad gäller utredningarna som avslutades i februari 2019

Omständigheterna i det enskilda fallet avgör vilka utredningsåtgärder som en arbetsgivare bör vidta (prop. 2007/08:95 s. 297). Universitetet försökte anlita en extern konsult som kunde bedriva utredning i universitetets ställe, men hade svårigheter att hitta någon som var kompetent nog och ville åta sig uppdraget.

Som huvudregel bör arbetsgivaren utan dröjsmål ta reda på omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna genom samtal med den som anser sig trakasserad. I det här fallet hade både A och B i sina anmälningar lämnat utförliga uppgifter om de kränkningar som de ansåg att de utsatts för. Därtill hade A och B bilagt omfattande skriftlig dokumentation till sin respektive anmälan. Universitetet hade en klar bild av bakgrunden eftersom universitetet nyligen avslutat en omfattande utredning som rörde samma parter och som handlade om påstådda trakasserier och/eller sexuella trakasserier. Sammantaget var omständigheterna i det enskilda fallet sådana att DO bedömer att ytterligare utredningsåtgärder inte kunde anses nödvändiga. Utredningen ger därför inte stöd för att universitetet brustit i sin utredningsskyldighet i detta avseende.

Åtgärder, stöd- och hjälpinsatser samt information

Om en arbetsgivare genom en utredning kommer fram till att en arbetstagare har blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet, är arbetsgivaren skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas. Det innebär att om arbetsgivaren har vetskap om eller vid sin utredning kommer fram till att en arbetstagare blivit utsatt för trakasserier så är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att få dessa att upphöra (prop. 2007/07:95 s. 297).

Av DO:s utredning framgår att universitetet, genom sin utredning som avslutades i juni 2018 kom fram till att A har blivit utsatt för trakasserier av B. Därmed uppstod en skyldighet för universitetet att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att få dessa trakasserier att upphöra.

Vilka åtgärder som skäligen kan krävas är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Med beaktande av allmänna principer om anställningstrygghet och anställningsskydd kan arbetsgivaren vidta olika åtgärder. Förarbetena till diskrimineringslagen ger ledning om hur en arbetsgivare kan gå till väga. Det kan i första hand vara fråga om tillsägelser och uppmaningar. Därefter kan det bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den som trakasserar. Detta är dock bedömningar som bl.a. får göras utifrån anställningsskyddslagens regler (prop. 2007/08:95 s. 298).

Av utredningen framgår att universitetet har tilldelat B en skriftlig tillrättavisning den 1 juni 2018. Det framgår också att universitetet anser att B har agerat i strid med sina skyldigheter som anställd och att B påminns om att upprepade brott mot anställningsförhållandet kan leda till att anställningen upphör.

Utredningen visar också att A och B har erbjudits samtalsstöd av universitetet och att universitetet har haft löpande kontakt med båda parter. Universitetet har alltså uppmärksammat behovet av stöd- och hjälpinsatser samt sökt problemlösningar genom samtal då arbetstagarna har fått lämna berättelser om hur de själva ser på sin arbetssituation (jfr prop. 2007/08:95 s. 297–298).

Angående händelsen i augusti 2018, som A uppfattade som störande kontakt från B, framgår det att universitetet har vidtagit åtgärd genom att via mail ge B en tillsägelse om att undvika direkt kontakt med A.

Genom utredningen som avslutades i februari 2018 utredde universitetet A och B:s respektive anmälan mot varandra och kom fram till att inga ytterligare trakasserier eller sexuella trakasserier hade ägt rum. För att ytterligare åtgärdsskyldighet ska inträda krävs att arbetsgivaren har vetskap, eller genom utredning kan konstatera att en trakasserier eller sexuella trakasserier har ägt rum (jfr prop. 2007/08:95 s. 297). DO:s utredning ger inte stöd för att ytterligare åtgärdsskyldighet inträtt för universitetet på grund av den senare utredningens resultat.

Sammantaget visar DO:s utredning att universitetet har vidtagit åtgärder med anledning av de trakasserier på samhällsvetenskapliga fakulteten som universitetets utredning konstaterat i juni 2018.

Vad gäller de granskade händelserna på den samhällsvetenskapliga fakulteten bedömer DO därmed sammanfattningsvis att utredningen inte ger stöd för att universitetet har brustit i skyldigheten att utreda och åtgärda upplevda trakasserier enligt 2 kap. 3 § DL.

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten på den medicinska fakulteten

Tillsynen gällande den medicinska fakulteten är inriktad på situationen kring C, avser perioden augusti 2017 till maj 2018 och gäller frågan om universitetet har uppfyllt sin utrednings- och åtgärdsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

Kännedom

Av uppgifterna i DO:s utredning framgår att C skickat en logg till sin en företrädare för arbetsgivaren den 1 december 2017. Av loggen framgick att C ansåg sig utsatt för hot, varav vissa innehöll nedsättande ord om kvinnor. DO bedömer därför att universitetet den 1 december 2017 fick kännedom om att C ansåg sig utsatt för trakasserier i samband med arbetet och att universitetet från detta datum haft en skyldighet att utreda de påstådda trakasserierna.

Utredning har inletts utan dröjsmål

Som framgår ovan under bedömningen gällande den samhällsvetenskapliga fakulteten, får det bedömas från fall till fall vilka utredningsåtgärder arbetsgivaren ska vidta vid kännedom om påstådda trakasserier. En arbetsgivare bör dock utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.