



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Torgny Handreck

# Stuprörseffekter i arbetet mot kränkningar och trakasserier

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats  
Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: VT 2022

## Sammanfattning

Icke-diskriminering är en mänsklig rättighet som utvecklats från en politisk deklaration utan någon rättslig bindande verkan till att få en stark civilrättslig verkan inom arbetsrätten. Ett ökat fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har stärkt det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling inom arbetslivet. De senaste årens utveckling har harmoniserat det förebyggande arbetet gällande kränkande särbehandling och aktiva åtgärder gällande trakasserier och sexuella trakasserier. Det finns skillnader i huruvida den anställde kan få upprättelse och vem som formellt kan hantera ärendet beroende på hur kränkningen har tagit sig uttryck. Risken att en felaktig definition av kränkningen också leder till ett felaktigt förfarande, vilket kan innebära att ärendet prövas av fel tillsynsmyndighet eller att det inte hanteras korrekt på lokal nivå. I jämförelser med skolans ansvar gällande diskriminering och kränkande behandling framgår vikten av samordning för att stärka skyddet mot den enskilde. Skyddsombudets och den fackliga organisationens olika roller i arbetet mot kränkande särbehandling och diskrimineringsfrågor skapar delvis problem som kan uppstå med skilda lagstiftningar i det förebyggande arbetet, tillsyn, sanktioner och ersättningar. Det uppstår så kallad stuprörseffekter vilket innebär att myndigheter inte samverkar och helhetsbilden går förlorad. För att motverka dessa stuprörseffekter bör diskriminering och kränkande särbehandling hanteras av samma myndighet inom arbetslivet. Skyddsombudens mandat bör inkludera aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen.

## Summery

Non-discrimination is a human right that has evolved from being a political declaration without any judicial binding effect. It is now incorporated in the labour laws with a forcible civil law effect. An increasing focus on the organisational and social work environment have strengthened the prevention against victimisation in the workplace. The last years development has harmonised the preventional instruments against victimisation and active measures against harassment and sexual harassment. There are differences in if and how the employee can get redress and in who formally can handle the case depending on the nature of the disfavorably treatment. An incorrect definition of the disfavorably treatment could lead to faulty procedures and also lead to the case being tried by wrong supervisory authority or an incorrect local handling. In comparison with the schools responsibility regarding discrimination and violations of dignity, the importance of cooperation to increase the level of protection for the individual is apparent. The safety representatives and trade unions different roles against victimisation and discrimination can partially create problems that stems from separate laws in the preventional work, supervision, sanctions and compensation. There are so called “downspout effects”, when supervisory authorities don't cooperate and the comprehensive picture goes astray. To prevent these “downspout effects”, discrimination and victimisation regarding the workplace should be under the same supervisory authority. The mandate of safety representatives should include active measures according to the The Discrimination Act.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>Summery</b>	<b>2</b>
<b>Ord- och begreppslista</b>	<b>5</b>
<b>1 Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problemställning och metod	6
1.3 Avgränsningar	6
<b>2 Kränkande särbehandling</b>	<b>7</b>
2.1 Arbetsmiljölagens framväxt	7
2.2 Det förebyggande arbetsmiljöarbetet	8
2.3 Viktiga aktörer i det förebyggande arbetet	9
2.4 Att förebygga kränkande särbehandling	9
2.5 Vid händelse av kränkande särbehandling	10
2.6 Upprättelse vid kränkande särbehandling	11
<b>3 Diskriminering</b>	<b>11</b>
3.1 Diskrimineringslagens framkomst	11
3.2 Aktiva åtgärder	13
3.3 Tillämpning av Diskrimineringslagen på arbetsplatsens område	14
3.4 Diskrimineringsersättning	14
<b>4 Kollektivavtalet och den fackliga organisationen</b>	<b>15</b>
4.1 Skyddsorganisationen	15
4.2 Studieleidighet	16
4.3 Kollektivavtalet	16
4.4 Samverkansavtal	17
<b>5 Utbildningsanordnare</b>	<b>17</b>
5.1 Kränkande behandling inom skolan	17
5.2 Diskriminering inom skolan	18
<b>6 Brottsbalken</b>	<b>19</b>
6.1 Diskriminering och kränkande särbehandling i straffrätten	19
6.2 Kränkande särbehandling som grovt arbetsmiljöbrott	20
<b>7 Slutsats och analys</b>	<b>20</b>
<b>8 Referenser</b>	<b>23</b>
8.1 Offentligt tryck	23
8.1.1 Regeringsförslag	23
8.1.2 Utredningsbetänkanden	24

8.1.3 Utredningsdirektiv	24
8.1.4 Arbetsmiljöverket	24
8.1.5 Skolverket	24
8.1.6 EU-direktiv	24
8.2 Rättsfall	25
8.2.1 Hovrätt	25
8.3 Litteratur	25
8.4 Övrigt material	25
8.4.1 Avtalspraxis	25

## Ord- och begreppslista

Diskrimineringsgrunder	Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder
Kränkande behandling	Ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet, enligt skollagen.
Kränkande särbehandling	Handlingar som riktas mot en eller flera arbetslingtagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.
Mobbing	Systematiska kränkningar som pågår över tid
Sexuella trakasserier	Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
Trakasserier	Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Skyddet mot kränkningar och trakasserier är en mänsklig rättighet. Genom en utveckling under andra hälften av 1900-talet och betydande förändringar efter Sveriges inträde i EU har svensk lagstiftning många regleringar som avser motverka beteenden som kränker någons värdighet. Inom svensk arbetsrätt har det skett stora förändringar inom arbetsmiljölagstiftningen genom föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och genom diskrimineringslagstiftningens aktiva åtgärder inom det arbetsrättsliga området. Ett starkare lagskydd ska ge tryggare arbetsplatser och det är den centrala ingången i denna rättsvetenskapliga uppsats.

## 1.2 Problemställning och metod

Problemet som ska belysas är när flera olika myndigheter och aktörer med olika formella mandat ska motverka kränkningar och diskriminering. Anställningsförhållandets område inkluderar i arbetsmiljölagstiftningen även till stor del utbildningsanordnare där elever likställs med arbetstagare. Diskrimineringslagens framväxt till en mer enhetlig och sammanhållen lagstiftning och krav på aktiva åtgärder har stärkt arbetet mot diskriminering. För den enskilda är det lättare att driva diskriminering när "ord mot ord"-situationer har ersatts med arbetsgivarens krav på aktiva åtgärder. Men vad händer i situationer där handlingarnas innehåll inte är tydligt? Vad händer på en arbetsplats där det råder samarbetsproblem, där det finns situationer som kan uppfattas som kränkande och att det dessutom uppstår ett handling som kan uppfattas som diskriminering? Eller när det är otydligt hur en handling ska kategoriseras? När det dessutom är flera olika aktörer, tillsynsmyndigheter och lagkrav kan det finnas risker för begreppsförvirring och svårigheter att hantera frågan med rätt aktör och rätt mandat. Finns det därmed en risk för så kallade stuprörseffekter, att myndigheter brister i samverkan och helhetsbilden går förlorad?

Denna rättsvetenskapliga uppsats avser svara på frågan vad som händer när den enskilde upplever sin värdighet kränkt. Finns det en risk att lagstiftning överlappar eller lämnar luckor som försvårar en skyndsam och korrekt hantering och finns det möjlighet till upprättelse? Frågeställningen besvaras genom att granska det förebyggande och utredande arbetet ur ett arbetsrättsligt perspektiv genom en rättsdogmatisk metod.

## 1.3 Avgränsningar

Kränkning och diskriminering är breda begrepp som täcker många rättsområden. I huvudsak hanteras anställningsförhållandets område utifrån det inomobligatoriska vertikala ansvarsförhållandet i denna uppsats. Straffrättsliga paragrafer utifrån brottsbalken och

skadestånd som antingen kan drivas självständigt civilrättsligt eller som kumuleras i straffrättsliga processer kommer endast nämnas ytligt i den del som är relevant för frågeställning. Det EU-rättsliga området har haft betydelse för diskrimineringslagens utveckling men fokus kommer vara på den svenska tillämpningen.

Anställningsförhållandets område kommer vidgas till elever i skolan för att exemplifiera när reglerna övergår från en lagstiftning till en annan men också för att visa alternativa metoder för att lösa likvärdiga problem med kränkningar. Diskriminering avgränsas till att handla om trakasserier och sexuella trakasserier, inte exempelvis frågor om tillgänglighet och positiv särbehandling.

Skyddsombudets ställning på arbetsplatsen utgår utifrån att denne är utsedd av och medlem i en facklig organisation då detta är normen på svensk arbetsmarknad. Jag kommer inte heller beröra skillnaderna på huvudskyddsombud och regionala skyddsombud och vilka förutsättningar som gäller när de träder in det lokala skyddsombudet ställe. I denna uppsats kommer jag med begreppet skyddsombud beröra alla formellt utsedda skyddsombud med mandat att hantera skyddsfrågor inom ett skyddsområde.

## 2 Kränkande särbehandling

### 2.1 Arbetsmiljölagens framväxt

När lagen om yrkesfara beslutades 1889<sup>1</sup> var det på grund av den framväxande faran med industrialisering där arbetare drabbades av sjukdomar och olycksfall. När lagen om arbetarskydd infördes 1949 är det framför allt verksamheter som innefattar kroppsarbete som berördes.<sup>2</sup> Med arbetarskyddslagen kom kravet på skyddsombud på arbetsplatser som omfattar minst fem anställda och även skyddskommittéer blev ett krav på större arbetsplatser med fler än femtio anställda.<sup>3</sup>

Det är inte förrän 1964 som offentligt anställda omfattas av arbetarskyddslagen.<sup>4</sup> När den nya arbetsmiljölagen träder i kraft 1978 tas det ett helhetsgrepp kring synen på hälsa. Det är inte bara fysiska faktorer som räknas utan även psykosociala och organisatoriska faktorer vägs in. Arbetsmiljölagen är en ramlag och den dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen, numera Arbetsmiljöverket, har möjlighet att precisera arbetsmiljökrav i föreskrifter och dessutom koppla kraven till straffsanktioner.

---

<sup>1</sup> Prop. 1985/86:40, s. 3.

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverket, *Historik - Arbetsmiljö nu och då*, 2021.

<sup>3</sup> Prop. 1948:298, s. 12.

<sup>4</sup> Prop. 1963:126, s.1.

De centrala lagstiftningar som utgör arbetsmiljörätten är arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetstidslagen (1982:673). Arbetsmiljörätten utgör en särskild del, med betydande offentliga inslag, inom arbetsrätten.<sup>5</sup>

Under 90-talets mitt kom två föreskrifter som lade grunden för hur vi arbetar med systematik och kränkande särbehandling idag. Den ena var AFS 1992:6 om internkontroll av arbetsmiljön som senare ersattes av AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete som är gällande idag. Dessa föreskrifter tydliggjorde hur arbetsgivare har en skyldighet att arbeta med förebyggande arbetsmiljöarbete enligt en systematik. Den andra var AFS 1993:17 om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet som trädde i kraft 1994. Dessa föreskrifter upphörde när AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö infördes.

Vad är kränkande särbehandling? “Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.” enligt definitionen i 1 § AFS 1993:17. Definitionen kvarstår i 4 § AFS 2015:4 med förändringar i att handlingen i sig inte behöver vara klandervärd eller negativt präglade eller för den delen att handlingen måste vara återkommande. Kränkande särbehandling är ett brett begrepp och det innebär att det även innefattar trakasserier, sexuella trakasserier, mobbing och diskriminering.<sup>6</sup>

Det är också viktigt att beskriva vad som inte är kränkande särbehandling. Det ses som normalt förekommande på arbetsplatsen med tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer, men det är under förutsättning att det förhållningssätt och handlingarna i sig inte medvetet kränker en person eller syftar till att skada någon.<sup>7</sup>

## 2.2 Det förebyggande arbetsmiljöarbetet

AFS 2001:1 om det systematiska arbetsmiljöarbetet klargör hur arbetsgivaren ska arbeta med det förebyggande arbetet. Det förebyggande arbetet är direkt kopplat till Arbetsmiljölagens ändamålsparagraf, “Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.”<sup>8</sup>

Arbetsmiljöverket beskriver de återkommande aktiviteterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett hjul som består av fyra steg; undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll som sen upprepas.<sup>9</sup> Processen tydliggör lagen och föreskrifternas systematik i att arbetsmiljöarbetet är något ständigt pågående och ska alltid undersökas även efter att åtgärder vidtagits.

---

<sup>5</sup> Sigeman & Sjödin, s. 14f.

<sup>6</sup> Arbetsmiljöverket H457, s. 56-58.

<sup>7</sup> Ask & Ericsson, s. 12.

<sup>8</sup> 1 kap. 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket ADI 683, s.5.



Detta ska finnas en arbetsmiljöpolicy enligt 5 § AFS 2001:1 och utifrån 7 § 2015:4 ska arbetsgivaren även ta fram mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetstagarna ska ges möjlighet att delta i framtagandet av målen. Målen ska leda till en bättre hälsa och stärka organisationens förmåga att förebygga ohälsa.<sup>10</sup> Det ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och dessa ska innehålla vem som tar emot information, hur informationen ska hanteras och hur den som är utsatt får hjälp.<sup>11</sup>

### 2.3 Viktiga aktörer i det förebyggande arbetet

Arbetsmiljölagen gäller när en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning<sup>12</sup> och arbetsgivaren har ett omfattande ansvar i att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall<sup>13</sup>. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön.<sup>14</sup> Samverkansskyldigheten mellan arbetstagare och arbetsgivare inleder arbetsmiljölagens allmänna skyldigheter i kapitel 3 och syftet är att fastslå vikten av samverkan för att kunna uppnå en god arbetsmiljö.<sup>15</sup> Arbetstagaren har även en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i de åtgärder som krävs för att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>16</sup> Arbetsmiljölagen anger att arbetsförhållandena ska anpassas till människors fysiska och psykiska förutsättningar<sup>17</sup> vilket innebär att det krävs ett aktivt deltagande av arbetstagarna för att det ska vara möjligt.

Skyddsombudet har en särskild roll när det gäller att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>18</sup> Kravet på samarbete mellan arbetsgivaren och skyddsombudet konstateras vara en förutsättning för att nå goda arbetsförhållanden. Genom delaktighet och möjlighet att avbryta farliga arbeten har skyddsombudets ställnings stärkts och därmed ökar de anställdas inflytande på arbetsplatsen.<sup>19</sup> Arbetsmiljöverket är också en viktig aktör som tillsynsmyndighet och med föreskriftsrätt som bemyndigats genom arbetsmiljöförordningen.

### 2.4 Att förebygga kränkande särbehandling

Arbetsmiljörätten lägger stor vikt vid det förebyggande arbetet, vilket framgår av arbetsmiljölagens portalparagraf (1 kap. 1 § AML). Syftet är att förebygga ohälsa och olycksfall. Det ska tas fram mål enligt 7 § AFS 2015:4 och dessa mål kan även innefatta mål

---

<sup>10</sup> Arbetsmiljöverket H457, s. 30-33.

<sup>11</sup> Ibid, s. 61.

<sup>12</sup> 1 kap. 2 § AML.

<sup>13</sup> 3 kap. 3 § AML.

<sup>14</sup> Prop 1976/77:149, s. 2.

<sup>15</sup> Ibid, s. 251.

<sup>16</sup> 3 kap. 4 § AML.

<sup>17</sup> 2 kap. 1 § 2 st. AML.

<sup>18</sup> Prop. 1976/77:149, s. 135.

<sup>19</sup> Ibid, s. 329.

mot kränkande särbehandling.<sup>20</sup> Det ska tydligt framgå hos en arbetsgivare att kränkande särbehandling inte tolereras och detta kan med fördel uttryckas i arbetsgivarens arbetsmiljöpolicy som ska vara känd hos alla arbetstagare på arbetsstället.<sup>21</sup>

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren undersöka, riskbedöma, åtgärda och utvärdera. Systematiskt arbetsmiljöarbete är en ständigt pågående process.<sup>22</sup> Undersökningen enligt 8 § AFS 2001:1 kan ske på olika sätt, exempelvis genom enkäter, mätningar eller samtal på personalmöten.<sup>23</sup> Ohälsa, olycksfall och tillbud ska ligga till grund för utredningar enligt 9 § AFS 2001:1. Utifrån den information som finns om tidigare händelser eller risker ska en riskbedömning ske enligt 8 § AFS 2001:1. I en riskbedömning ska det avgöras om riskerna är allvarliga eller inte. Syftet är att hitta åtgärder och prioritera bland åtgärderna för att förebygga ohälsa och olycksfall. Riskbedömningar ska alltid ske inför förändringar i verksamheten.<sup>24</sup>

De risker som identifierats ska åtgärdas och de åtgärder som inte kan genomföras direkt ska sättas upp i en handlingsplan enligt 10 § AFS 2001:1. Efter att åtgärderna genomförts eller utifrån handlingsplanen ska uppföljning ske. Detta för att avgöra om åtgärderna innebar en önskad effekt och för att se om riskerna fortfarande kvarstår eller nya risker har uppstått.<sup>25</sup> I det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling är det krav att arbeta med systematiska arbetsmiljöarbetet mot målen enligt 5 § AFS 2015:4.

## 2.5 Vid händelse av kränkande särbehandling

När en anställd blivit utsatt för kränkande särbehandling ska det finnas rutiner kring hur och var den anställde kan anmäla händelsen. Det ska vara tydligt vem som ska hantera händelsen och hur den som blivit utsatt ska få hjälp.<sup>26</sup>

Arbetsmiljöverket utreder inte individärenden. Det är inte möjligt att utifrån en situation av kränkande särbehandling begära av arbetsmiljöverket att få stöd i upprättelse eller skadestånd. Arbetsmiljöverket utreder inte skuldfrågan. Arbetsmiljöverket kan inte heller företräda den enskilde vid kränkande särbehandling. Men i en händelse av kränkande särbehandling är det möjligt att det finns brister i det förebyggande arbetet och i dessa frågor har arbetsmiljöverket befogenheter.

Arbetsmiljöverket kan besluta om ett föreläggande och även förena det med ett vite. Det finns även möjlighet att för arbetsmiljöverket att meddela omedelbart eller slutligt förbud.

---

<sup>20</sup> SKR och Sobona och deras motparter på arbetstagersidan, *Formulera målen tillsammans*.

<sup>21</sup> Arbetsmiljöverket H457, s. 22f.

<sup>22</sup> Ibid, s.22.

<sup>23</sup> Arbetsmiljöverket H455, s. 47f.

<sup>24</sup> Ibid, s. 51f.

<sup>25</sup> Arbetsmiljöverket ADI 683, s. 8.

<sup>26</sup> Arbetsmiljöverket H457, s. 63.

Arbetsmiljöverket har även möjlighet att besluta om sanktionsavgifter vid brott mot arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Vare sig AFS 2001:1 eller AFS 2015:4 är belagda med sanktionsavgifter. Det finns några bestämmelser som är belagda med straffsanktioner och fängelse. Om arbetsgivaren inte anmält allvarliga tillbud eller allvarligt olycksfall kan böter utdömas. Straff utdöms av domstol.<sup>27</sup>

Den enskilde kan vända sig till sitt skyddsombud som kan vara ett stöd för den drabbade och skyddsombudet kan ställa krav på arbetsgivaren. Skyddsombudets befogenheter enligt arbetsmiljölagen innefattar även möjligheten att vid behov stoppa arbetet. För ett skyddsombudsstopp krävs att det finns en omedelbar risk för arbetstagares liv och hälsa<sup>28</sup>. Om arbetsgivaren inte godtar skyddsombudets bedömning kan arbetsgivaren begära ett skyndsamt ställningstagande från arbetsmiljöverket. I annat fall kvarstår skyddsstoppet tills skyddsombudet häver stoppet.<sup>29</sup>

Skyddsombudet kan även ställa krav på arbetsgivaren med hänvärdelserätt till arbetsmiljöverket enligt 6 kap. 6 a § AML med begäran om föreläggande eller förbud. Då måste Arbetsmiljöverket pröva framställningen snarast med en skyndsamt handläggning.<sup>30</sup>

## 2.6 Upprättelse vid kränkande särbehandling

För den enskilde som blivit utsatt för kränkande särbehandling saknas det möjligheter i arbetsmiljölagen för upprättelse i form av enskilda anspråk gentemot arbetsgivaren. Även om arbetsgivaren har brustit i sina skyldigheter utifrån arbetsmiljölagen saknas det vidare möjligheter för den enskilda att få skadestånd eller annan ersättning.<sup>31</sup> Det finns ett samspel i viss mån mellan arbetsmiljöreglerna och de offentliga trygghetssystemen. Det är möjligt i fall av kränkande särbehandling att uppbära sjukpenning. Det är även möjligt att få ersättning vid arbetsskada till följd av psykisk sjukdom till följd av kränkande särbehandling enligt 39 kap. 3 § Socialförsäkringsbalken (2010:110).<sup>32</sup>

## 3 Diskriminering

### 3.1 Diskrimineringslagens framkomst

I FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna är principen om icke-diskriminering central. Skyddet mot diskriminering är en mänsklig rättighet. Denna rättighet återfinns i 1 kap. 2 §

---

<sup>27</sup> Prop. 1976/77:149, s. 168f.

<sup>28</sup> Steinberg, s. 260.

<sup>29</sup> Ibid, s. 157f.

<sup>30</sup> Ibid, s. 158f.

<sup>31</sup> Ibid, s. 130f.

<sup>32</sup> SOU 2021:94, s. 203.

Regeringsformen (1974:152) och här listas även diskrimineringsgrunderna upp. Det är inte uttömmande lista på särbehandlingar som en person kan utsättas för men visar på en del av de grupper som utsätts eller riskerar att utsättas för diskriminering eller omotiverad särbehandling.<sup>33</sup> FN-deklarationen om de mänskliga rättigheterna var inledningsvis en politisk deklaration och därmed inte rättsligt bindande. Rättigheterna och principen om icke-diskriminering har utvecklats och stärkts genom bindande deklarationer som exempelvis FN-konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering som Sverige ratificerade 1971.<sup>34</sup>

I svensk lagstiftning kom jämställdhetslagen<sup>35</sup> 1979 med syftet att motverka könsdiskriminering och främja jämställdhet inom arbetslivet.<sup>36</sup> Jämställdhetslagen ändrades ett flertal tillfällen och en större förändring skedde när Sverige gick med i EU. Det stiftas en lag mot etnisk diskriminering<sup>37</sup> 1986 som fördömde etnisk diskriminering men innehöll inget förbud.<sup>38</sup> Detta skärptes och etnisk diskriminering fick en civilrättslig reglering genom lag (1994:134) mot etnisk diskriminering. Det klargörs vid denna tidpunkten att Sverige inte har en absolut skyldighet att införa en regel mot etnisk diskriminering utifrån våra internationella åtaganden.<sup>39</sup> Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning kom att ytterligare skärpa diskrimineringsförbuden med civilrättsliga regler.<sup>40</sup>

Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning är fortfarande en självständig lag och har inte inkorporerats i diskrimineringslagen (2008:567). Diskrimineringsskyddet för viss- och deltidsanställda grundar sig i EU-direktiv.<sup>41</sup>

En mer generell diskrimineringslag infördes med lag (2003:307) om förbud mot diskriminering. Lagen gällde framför allt de förhållanden som låg utanför förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, som tillhandahållande av varor och tjänster. Denna lag arbetades till viss del in i diskrimineringslagen (2008:567).

Inom skola och utbildning kom det två lagstiftningar för skydd mot diskriminering. Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Dessa regler fördes in i diskrimineringslagen (2008:567) med undantag från kränkande behandling av barn och elever som fördes in i skollagen (2010:800).

---

<sup>33</sup> Gabinus Göransson m.fl., s. 19f.

<sup>34</sup> Prop. 2007/08:95, s. 47.

<sup>35</sup> Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>36</sup> Prop. 1978/79:175, s. 1.

<sup>37</sup> Lag (1986:442) mot etnisk diskriminering.

<sup>38</sup> SOU 1992:96, s. 55.

<sup>39</sup> Prop. 1993/94:101, s. 33.

<sup>40</sup> Prop. 1997/98:180, s. 19.

<sup>41</sup> Gabinus Göransson, s. 54; 97/81/EG; 99/70/EG.

Regeringen tillsatte en kommitte 2002 för att överväga en mer sammanhållen diskrimineringslag som täcker alla, eller flertalet, diskrimineringsgrunder och samhällsområden.<sup>42</sup> Med införandet av diskrimineringslagen blev likabehandlingsdirektivet<sup>43</sup>, direktivet mot etniska diskriminering<sup>44</sup> och arbetslivsdirektivet<sup>45</sup> genomförda i Sverige.<sup>46</sup> Brott mot förbuden i diskrimineringslagen har en civilrättslig utformning då det är möjligt för en enskild att stämma en arbetsgivare eller annan som omfattas av lagen för att få ersättning. Vid brott mot aktiva åtgärder har diskrimineringslagen en offentlighetsrättslig aspekt med regler om tillsyn och påföljd som ger Diskrimineringsombudsmannen (DO) möjlighet att ingripa.<sup>47</sup>

### 3.2 Aktiva åtgärder

Med förändringarna i diskrimineringslagen kom aktiva åtgärder att omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna<sup>48</sup> och regelverket att bli mer enhetligt<sup>49</sup>. Det innebar också en förskjutning från målet om icke-diskriminering till att fokusera på arbetsmetoden.<sup>50</sup>

Generellt kan alltså sägas att aktiva åtgärder är avsedda att verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Genom att kombinera diskrimineringsförbud med regler om aktiva åtgärder kan arbetet med att motverka diskriminering även bli inriktat på att aktivt stödja en positiv utveckling och en fortlöpande förbättring när det gäller att komma till rätta med strukturell diskriminering.<sup>51</sup>

Aktiva åtgärder ställer krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare att arbeta förebyggande på ett sätt som motsvarar arbetsmiljölagstiftningens regler om att förebygga olycksfall och ohälsa genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Det finns en skillnad i att diskrimineringslagen är en rättighetslagstiftning och arbetsmiljölagen är en skyddslagstiftning.<sup>52</sup> Med krav på aktiva åtgärder ges det ett större stöd för den som upplever sig utsatt för diskriminering. Bevislätnadsregeln stärker den enskildes rätt till icke-diskriminering genom att kåranden endast behöver göra det sannolikt att diskriminering förekommit varvid svarande måste bevisa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit<sup>53</sup>. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete som ska finnas hos arbetsgivare och

---

<sup>42</sup> SOU 2006:22, s.123.

<sup>43</sup> Direktiv 76/207/EEG, ändrat genom Direktiv 2002/73/EG.

<sup>44</sup> Direktiv 2000/43/EG.

<sup>45</sup> Direktiv 2000/78/EG.

<sup>46</sup> Prop. 2007/08:95, s.2.

<sup>47</sup> Gabinus Göransson m.fl., s. 31.

<sup>48</sup> Prop. 2015/16:135, s. 99.

<sup>49</sup> Ibid, s. 27.

<sup>50</sup> SOU 2014:41, s. 219-220.

<sup>51</sup> Prop. 2015/16:135, s. 26.

<sup>52</sup> SOU 2020:79, s. 124.

<sup>53</sup> Prop 2007/08:95, s. 445.

utbildningsanordnare.<sup>54</sup> DO, till skillnad från arbetsmiljöverket, saknar föreskriftsrätt. Det blir svårigheter med tillsyn då reglerna är mer generella och saknar konkretisering.<sup>55</sup> ‘

### 3.3 Tillämpning av Diskrimineringslagen på arbetsplatsens område

Den som inte tillämpar aktiva åtgärder kan av DO föreläggas med vite som prövas av Nämnden mot diskriminering. Nämnden mot diskriminering prövar frågor om vitesföreläggande enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567) och överklaganden enligt 4 kap. 4 § samma lag. Ett ärende hos nämnden kan bara inledas av DO, eller i de fall som DO väljer att inte rikta ett vitesföreläggande kan en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden med genom kollektivavtal istället göra en framställan 4 kap. 5 § 2 st. DL.

### 3.4 Diskrimineringsersättning

EU-domstolen har fastslagit att i de fall medlemsstater väljer skadestånd som sanktion mot diskriminering så *“/.../ ska detta vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd, ha en reell avskräckande verkan och under alla omständigheter stå i rimlig proportion till skadan /.../”*.<sup>56</sup> Likabehandling och avskaffande av könsdiskriminering ingår i de grundläggande mänskliga rättigheter som lägger grunden för EU-rättens principer.<sup>57</sup>

Ersättning vid diskriminering har tidigare utgjorts av kränkingsersättning med ideellt och ekonomiskt skadestånd som följd.<sup>58</sup> Utgångspunkten utifrån förarbetena till 1979 års jämställdhetslag<sup>59</sup> har angivits vara den skadeståndspraxis som gäller i förenings- och anställningsskyddsmål<sup>60</sup>. Med ändringarna i jämställdhetslagen ansågs diskrimineringsbrott utgöra en allvarlig kränkning och skadestånd i diskrimineringsmål bör då leda till högre skadestånd än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister.<sup>61</sup> Denna uppfattnings delades även i fråga om likabehandling av studenter i högskolan.<sup>62</sup> Den preventiva funktionen utgörs primärt inom brottmål genom brottspåföljd såsom straff. Inom den civilrättsliga diskrimineringslagstiftningen är diskrimineringsersättningen den enda påföljden vilket motiverar en högre ersättning för att säkerställa den preventiva effekten. Diskrimineringsstalan

---

<sup>54</sup> Prop. 2015/16:135, s.24.

<sup>55</sup> SOU 2020:79, s. 15.

<sup>56</sup> Prop. 2007/08:95, s. 387.

<sup>57</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 60.

<sup>58</sup> Prop. 2007/08:95, s. 388.

<sup>59</sup> Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>60</sup> SOU 1978:38, s. 144f.

<sup>61</sup> Prop. 1999/2000:143, s. 60.

<sup>62</sup> Prop. 2001/02:27, s. 72.

riktar sig också i regel mot en juridisk person med större resurser än vid enskild gärningsman i brottmål och då krävs det en högre ersättning för att uppnå en avskräckande kostnad.<sup>63</sup>

I frågan om hantering av allmänt fackligt skadestånd vid diskriminering anses diskrimineringsersättning och skadestånd kunna utgå parallellt då det utgår från olika grunder. Vid en uppsägning som sker på diskriminerande grund och i strid mot formföreskrifterna i lagen (1982:80) om anställningsskydd kan diskrimineringsersättning utgå vid uppsägningen och allmänt skadeståndet utifrån formfelet.<sup>64</sup>

Skyddet mot diskriminering har utvecklats för att stärka det vertikala ansvarsutkrävandet. Det finns fortfarande brister och nu pågår det en utredning om diskrimineringskyddet för anställda gällande förhållandet till tredje man.<sup>65</sup> En kund i en butik har ett starkt skydd mot diskriminering från de anställda, men det finns inget omvänt diskrimineringskydd. Det innebär att trakasserier av anställda från tredje man i huvudsak är kriminaliserat genom brottsbalkens (1962:700) regler om förolämpning. Dessa brott faller som huvudregel inte inom allmänt åtal.<sup>66</sup> Ett förslag för att hantera problematiken med diskriminering från tredje man mot den anställde är att förstärka skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier i arbetsmiljölagen och att Arbetsmiljöverket ges uppdraget att för ändamålet utfärda sakföreskrifter.<sup>67</sup>

## 4 Kollektivavtalet och den fackliga organisationen

### 4.1 Skyddsorganisationen

Den lokala arbetstagarorganisationen som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal gentemot arbetsgivaren utser skyddsombud som bär rättigheter och skyldigheter utifrån arbetsmiljölagen. Om arbetstagarorganisationen inte utser ett skyddsombud är det möjligt för de anställda att själva utse ett skyddsombud bland sig.<sup>68</sup> Ett fackligt utsett skyddsombud omfattas även av förtroendemannalagen i den omfattning som är till fördel för skyddsombudet.<sup>69</sup> Skyddsombudets befogenheter förutsätter att skyddsombudet utsetts på rätt sätt och att arbetsgivaren underrättats.<sup>70</sup> Arbetsgivaren har skyldighet att utbilda skyddsombudet i allt skyddsombudet behöver för att kunna utföra sina uppgifter.<sup>71</sup> Ett skyddsombud är autonom i sitt mandat i den mån att den fackliga organisationen exempelvis inte kan hindra ett skyddsombud att stoppa arbete eller inskränka skyddsombudets

---

<sup>63</sup> Prop. 2007/08:95, s. 392.

<sup>64</sup> Prop. 2007/08:95, s. 393.

<sup>65</sup> SOU 2021:94, s. 241.

<sup>66</sup> Ibid, s. 245.

<sup>67</sup> Ibid, s. 249.

<sup>68</sup> Steinberg, s. 56f.

<sup>69</sup> Ibid, s. 84.

<sup>70</sup> Ibid, s. 61.

<sup>71</sup> Ibid, s. 76f.

hänvändelserätt.<sup>72</sup> Det är möjligt att skilja skyddsombudet från sitt uppdrag i förtid och det sker på samma sätt som skyddsombudet blev valt. Det är föreningsstadgarna som gäller vid avskiljandet.<sup>73</sup> Skyddsombudet utses bland de anställda och arbetsmiljöförordningen ställer även krav på att skyddsombudet ska äga god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.<sup>74</sup>

## 4.2 Studieledighet

Genom Förtroendemannalagen § 7 har det fackliga ombudet rätt till den ledighet som krävs för sitt uppdrag med bibehållna löneförmåner och det gäller även vid facklig utbildning.<sup>75</sup> Skyddsombudet har rätt till ledighet utifrån 6 kap. 5 § AML.<sup>76</sup> Det går även att använda den mer generella studieledighetslagen för facklig utbildning men då har inte arbetsgivaren någon skyldighet att stå för lönekostnaden. Det kan då innebära att det skyddsombud som vill gå en utbildning om kränkande särbehandling har rätt till detta med bibehållna löneförmåner enligt Förtroendemannalagen. Om ett skyddsombud vill gå en utbildning i frågor som inte rör arbetsmiljölagen, som exempelvis diskrimineringslagen, får ledighet sökas enligt studieledighetslagen och det är upp till den fackliga organisationen att avgöra ifall skyddsombudets löneförlust ska ersättas eftersom studieledighetslagen inte ger rätt till bibehållna löneförmåner.<sup>77</sup> Det innebär i praktiken att skyddsombud har en arbetsmiljöutbildning som andra fackliga förtroendevalda kan sakna.<sup>78</sup>

## 4.3 Kollektivavtalet

Arbetstidslagen är till stor del en semidispositiv lagstiftning som ofta återfinns reglerad i kollektivavtal. Arbetsmiljöverket har därmed inte rätt att utöva tillsyn kring de arbetstidsregler som förhandlats i kollektivavtal. Arbetsmiljölagen och föreskrifterna är inte dispositiva och är därför parallellt gällande med arbetstidsregler i ett kollektivavtal.<sup>79</sup> Det finns tvingande EU-lagstiftning genom arbetstidsdirektivet, den så kallade 48-timmarsregeln som begränsar arbete till max 48 timmar i snitt per vecka under en begränsningsperiod. Det är vanligt med regler i kollektivavtalet som medger tillfällig sänkning av dygns- och veckovila, förändrar begränsningsperioder, förläggning av raster, och som medger ett högre uttag av jour eller beredskap. I praktiken innebär detta att arbetstidsfrågor flyttar från skyddsombuden till de fackliga förhandlingarna. Arbetstider är till stor del kopplat till den organisatoriska och

---

<sup>72</sup> Ibid, s. 85.

<sup>73</sup> Ibid, s. 70f.

<sup>74</sup> Arbetsmiljöförordning (1977:1166) § 6.

<sup>75</sup> Prop. 1974:88, s. 155.

<sup>76</sup> Prop. 1973:130, s. 176f.

<sup>77</sup> Prop. 1974:148, s. 57.

<sup>78</sup> Steinberg, s. 97.

<sup>79</sup> Arbetsmiljöverket H457, s. 53.



sociala arbetsmiljön men det kan finnas en gränsdragningsproblematik när exempelvis en verksamhet inför måltidsuppehåll, vilket innebär att rasterna förhandlats bort.<sup>80</sup>

#### 4.4 Samverkansavtal

Inom kommun- och regionsektorn, den privata sektorn och inom det statliga finns det centrala kollektivavtal om arbetsmiljö- och samverkan.<sup>81</sup> Samverkansavtalet innebär ett förenklat förfarande där förhandlingsreglerna och informationsskyldigheten i medbestämmandelagen förenas med samverkansreglerna i arbetsmiljölagen.<sup>82</sup> Skyddskommittéerna ersätts med samverkansgrupper som har mandat att både hantera arbetsmiljö och fackliga förhandlingsfrågor.<sup>83</sup> Samverkansavtalet gör det möjligt att i ett och samma forum diskutera både kränkande särbehandling, systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Det är i princip bara möjligt att arbeta med det förebyggande arbetet då det är uttalat i samverkansavtalet att individärenden inte är föremål för samverkan utan ska hanteras enligt MBL.<sup>84</sup>

## 5 Utbildningsanordnare

### 5.1 Kränkande behandling inom skolan

§ 3 AFS 2015:4 anger undantag från arbetsmiljölagens definitionen av arbetstagarbegreppet. Det innebär att den som deltar i en utbildning är undantagen föreskiftern I OSA och därför gäller inte arbetsmiljöverkets regler om kränkande särbehandling för elever i skolan. Kränkande behandling är, utifrån 6 kap. 3 § 4 p. SkoL, ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

I 2 kap. 8 § SkoL anges att huvudmannen är den som ansvarar för att utbildningen utförs enligt skollagen. Huvudmannen har ett ansvar att personalen följer de krav som ställs i arbetet för att motverka kränkande särbehandling. Det ska årligen upprättas en plan för att förebygga och förhindra kränkande särbehandling. All personal inom pedagogisk verksamhet som lyder under skollagen har en skyldighet att anmäla om de får kännedom om att ett barn eller elev har blivit utsatt för kränkande särbehandling i samband med verksamheten. Detta innebär

---

<sup>80</sup> Steinberg, s. 124; *Allmänna bestämmelser i lydelse från 2022-01-01*.

<sup>81</sup> Steinberg, s. 105.

<sup>82</sup> *Partsgemensam kommentar till Avtal om samverkan och arbetsmiljö*, Samverkansavtal §2.

<sup>83</sup> *Avtal om samverkan och arbetsmiljö*, § 2 Parternas avsikt.

<sup>84</sup> *Ibid*, bilaga 1, § 3.

även situationer där kränkningen sker utanför verksamhetens fysiska plats eller verksamhetstider, exempelvis mellan två klasskamrater och på sociala medier.<sup>85</sup> Huvudmannen har efter anmälan en skyldighet att skyndsamt utreda och vidta åtgärder.<sup>86</sup> Skyldigheten att anmäla, utreda och åtgärda gäller även vid fall av trakasserier och sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen. Det barn eller elev som anmäler, påtalar eller deltar i en utredning omfattas av repressalieförbud. Skollagen innehåller också skadestånd för den som blir utsatt för kränkande behandling i de fall huvudmannen har brutit i sina skyldigheter. Skadeståndet reglerar endast det vertikala förhållandet.<sup>87</sup> I den horisontella relationen mellan en elev som kränker en annan elev finns det ingen skyldighet för huvudmannen att polisanmäla, inte ens vid misshandel.<sup>88</sup>

Skolinspektionen är den myndighet som utövar tillsyn på bestämmelserna i 6 kap. Skoll. Barn- och elevombudet som är en del av skolinspektionen kan bistå och föra talan för barn och elever gällande skadestånd när det gäller trakasserier och annan kränkande behandling.<sup>89</sup>

## 5.2 Diskriminering inom skolan

När diskrimineringsförbudet infördes i skollagen saknades det en enhetlig diskrimineringslag vilket gjorde det svårt att överblicka. Införandet i Skollagen var ett sätt att skapa ett enhetligt skydd för barn, unga och vuxna i utbildning<sup>90</sup> och med ett uttalat barn- och ungdomsperspektiv<sup>91</sup>. Skollagen skiljer på kränkande behandling och diskriminering.<sup>92</sup> Kränkande behandling innefattar inte diskriminering, till skillnad från kränkande särbehandling utifrån arbetsmiljölagen. Det skapar problem med en skarp gräns<sup>93</sup> och istället har ett samordnat förfarande införts i skollagen för att hantera anmälan, utredning och åtgärder vid kränkande behandling och trakasserier på likvärdigt sätt.<sup>94</sup>

Bestämmelserna utifrån diskrimineringslagen har DO har tillsyn över. Det är möjligt för skolinspektionen att föra talan för ett enskilt barn eller elev gällande anspråk enligt diskrimineringslagen.<sup>95</sup> Denna möjlighet används inte då det i praktiken finns svårigheter att driva ärenden som faller utanför myndighetens tillsynsområde och spetskompetens.<sup>96</sup> Det pågår en utredning om att flytta tillsynsansvar från diskrimineringsombudsmannen till skolinspektion inom det skollagsreglerade området för att säkra en effektivare tillsyn och

---

<sup>85</sup> Skolverket, *Kränkande behandling, mobbning och diskriminering*, 2022.

<sup>86</sup> Prop. 2009/10:165, s. 331.

<sup>87</sup> Prop. 2005/06:38, s. 108.

<sup>88</sup> Skolverket, *Kränkande behandling, mobbning och diskriminering*, 2022.

<sup>89</sup> Prop. 2005/06:38, s. 115.

<sup>90</sup> *Ibid*, s. 22.

<sup>91</sup> *Ibid*, s. 20.

<sup>92</sup> *Ibid*, s. 100.

<sup>93</sup> Dir. 2015:129, s. 5.

<sup>94</sup> SOU 2016:87 s. 546.

<sup>95</sup> Prop. 2007/08:95, s. 472.

<sup>96</sup> SOU 2020:79, s. 203.

ökad regelefterlevnad. En sådan förflyttning bedöms öka diskrimineringskyddet för barn och elever.<sup>97</sup>

Även om huvudmannen inte uppfyllt kraven i arbetsmiljölagen och det går att identifiera stora brister hos skolledaren eller någon annan med delegerade uppgifter i arbetsmiljön och utifrån kränkande behandling och trakasserier så kan man inte åtala för arbetsmiljöbrott när elever utsätts för kränkande behandling, då elever är undantagna enligt 3 § AFS 2015:4. Istället kan den som utsätts trakasserier eller kränkande behandling begära diskrimineringsersättning eller skadestånd från huvudmannen enligt 6 kap. 12 § SkoL.

## 6 Brottsbalken

### 6.1 Diskriminering och kränkande särbehandling i straffrätten

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier spänner över flera straffbelagda bestämmelser i brottsbalken som gör det svårt att göra direkta jämförelser mellan diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet till enskilda bestämmelser i brottsbalken. Misshandel enligt 3 kap. 5 § BrB och vållande till kroppsskada eller sjukdom enligt 3 kap. 7 § BrB, likaså ofredande enligt 4 kap. 7 § BrB är några av de kränkande fysiska handlingarna som kan vara straffbara.<sup>98</sup>

Olaga diskriminering enligt 16 kap. 9 § BrB innebär ett diskrimineringsförbud för näringsidkare, föreningar och arrangörer av allmänna tillställningar. Olaga diskriminering gäller inte privatpersoner, så i situationer där en privatperson säljer sin fastighet med diskriminerande villkor är inte olaga diskriminering tillämplig. Hets mot folkgrupp enligt 16 kap. 8 § BrB innefattar flera diskrimineringsgrunder och kan även innefatta missaktning mot trosbekännelse och sexuell läggning, utöver etnicitet, ras, hudfärg och nationalitet. Det finns även en straffskärpningsregel enligt 29 kap. 2 § 7 p. BrB som ska användas då det finns försvårande omständighet vid bedömning av straffvärde.<sup>99</sup>

När det kommer till sexuella trakasserier faller det ofta in under ofredande eller sexuellt ofredande. Trakasserier är framför allt kriminaliserat genom förolämpning i brottsbalken och som huvudregel faller det inte under allmänt åtal vilket gör det svårt för den enskilde som själv måste föra sin talan i domstol. Det blir därför ovanligt att en enskild driver en sådan straffrättslig process.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Ibid, s. 13f.

<sup>98</sup> Ask & Ericsson, s. 55.

<sup>99</sup> Gabinus Göransson m. fl., s.184f.

<sup>100</sup> SOU 2021:94, s. 244.

## 6.2 Kränkande särbehandling som grovt arbetsmiljöbrott

Det så kallade Krokumfallet hanterar prövningen av kränkande särbehandling som grovt arbetsmiljöbrott. En socialsekreterare upplever mobbning och begår självmord efter ett avsked. Tingsrätten fällde två chefer till ansvar för grovt arbetsmiljöbrott. Hovrätten bedömer att det finns flera situationer av oaktsamhet, exempelvis att mobbningsutredningen inte blev gjort på ett korrekt sätt samtidigt. Hovrätten anser att det handlar om oaktsamhet men inte till den grad att de två cheferna kan dömas till ansvar för grovt arbetsmiljöbrott.<sup>101</sup>

Även om cheferna friades i hovrätten blev det en tydlighet i att allvarliga kränkningar kan leda till straffrättsligt ansvar.<sup>102</sup>

## 7 Slutsats och analys

Arbetsmiljölagstiftningen ger en bred möjlighet att arbeta med de bakomliggande orsakerna. Det kan vara såväl organisatoriska som fysiska skäl bakom varför situationer av kränkande särbehandling uppstår och det ger möjlighet att titta på mer än bara AFS 2015:4 och AFS 2001:1, som exempelvis arbetstidslagen. Arbetsmiljölagstiftningen handlar främst om de förebyggande åtgärderna och att aktivt se till att det inte förekommer kränkningar. Det finns inget större utrymme för upprättelse för den enskilde mer än de åtgärder som arbetsmiljöverket kräver av arbetsgivaren utifrån organisationen. Kränkande särbehandling kan bedömas som arbetsmiljöbrott och det är då möjligt att lagföra enskilda individer i det vertikala förhållandet (krokumfallet).

Arbetsmiljöverkets uppfattning kring begreppet kränkande särbehandling innefattar diskriminering. Däremot har inte Arbetsmiljöverket några befogenheter att hantera frågor som rör diskriminering och som är kopplade till diskrimineringslagen och likaså avgör inte DO frågor som rör kränkande särbehandling ifall det inte finns någon diskrimineringsgrund. Det innebär att en anmälan om diskrimineringen som innebär en grov kränkning men inte tillhör en diskrimineringsgrund inte heller kommer hanteras vidare av DO. Problemet för den enskilde som anmäler en kränkning eller diskriminering är ett system av "stuprör", där svårigheter med begrepp och komplexiteten i ärenden innebär en utmaning för den enskilde att anmäla rätt eller att få upprättelse.

Utvecklingen för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling spänner över flera olika lagstiftningar och rättsområden. Fördelen med att skilja på trakasserier och kränkande behandling har inneburit ett starkare formellt rättsskydd vid diskriminering och bättre möjlighet till upprättelse för den som drabbas av trakasserier. Samtidigt har arbetsmiljölagens utveckling och Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt inneburit ett tydligare

---

<sup>101</sup> Hovrätten för Nedre Norrland B 399-14.

<sup>102</sup> Steinberg, s. 131.

arbete mot kränkande särbehandling på arbetsplatserna. Däremot saknas det möjlighet för den enskilde att få upprättelse.

Aktiva åtgärder och det förebyggande arbetet är av avgörande betydelse för att minska risken för diskriminering och kränkande särbehandling. Aktiva åtgärder är harmoniserat med det systematiska arbetsmiljöarbetet men gränserna som finns mellan myndigheterna och även mellan arbetstagarorganisationens representanter i det lokala fackliga arbetet och skyddsarbetet, skapar svårigheter att ställa krav på ett samordnat förfarande. Genom att vidga befogenheterna, att ge Arbetsmiljöverket mandat att utöva tillsyn på aktiva åtgärder, skulle innebära en möjlighet att se till helheten när det gäller det förebyggande arbetet mot oönskade kränkande beteenden.

För den anställda som drabbas av en kränkning är det viktigt att det finns tydlighet i hur den enskilde gör en anmälan. Det är klaggjort i lagstiftningen och föreskrifter. I den situation en arbetstagarare upplever en kränkning och kontaktar sitt fackliga ombud så finns det risker i hanteringen. Oavsett vad arbetsgivaren har för policy kring kränkande särbehandling så har en anställd rätt att kontakta ett fackligt ombud eller skyddsombud. Det kan även vara så att det är den närmaste chefen som har kränkt eller annan arbetsgivarrepresentant som anges som kontakt i organisationens policy om kränkande särbehandling. För att det ska bli formellt riktigt ska den som upplever sin värdighet kränkt avgöra huruvida det rör sig om kränkande särbehandling eller någon form av trakasseri. Blir skyddsombudet kontaktat gällande frågor om trakasserier så kan förvisso skyddsombud hantera aspekter som rör kränkande särbehandling men har inga mandat i rollen som skyddsombud att hantera frågan utifrån diskrimineringslagen. Har inte skyddsombudet kompetens i de olika frågornas hanteringsordning finns det en stor risk att frågan hanteras felaktig, exempelvis genom att trakasserier hanteras som kränkande särbehandling. Det finns även en risk att trakasserier inte bedöms vara kränkande särbehandling och därmed inte behandlas vidare trots att det skulle kunna vara ett tydligt diskrimineringsärende.

Brister i det systematiska arbetet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan vara en grund för ett skyddsombud att ställa krav genom hänvändelse. Att skyddsombudet har möjlighet att ställa krav vid brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet men inte för aktiva åtgärder skapar ett utrymme där brister i det förebyggande arbetet mot diskriminering riskerar att inte åtgärdas.

En metod för att komma tillrätta med problematiken är att stärka skyddsombudets roll genom att utöka hänvändelserätten till att inkludera diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. Skollagen innebär ett samlat anmälnings-, åtgärds- och utredningsförfarande för kränkningar och trakasserier inom skolans område.

Det råder en diskussion om huruvida skolinspektionen ska få tillsyn även för diskriminering och argumentet är att det stärker rättigheterna för den enskilda. För ett effektivare förfarande och ett större stöd för skyddsombuden bör ansvarig tillsynsmyndighet vara Arbetsmiljöverket

även i diskrimineringsfrågor. Föreskriftsrätten är viktig för att anpassa en generell lagstiftningen och det finns två alternativ för att stärka diskrimineringsarbetet, antingen att DO ges föreskriftsrätt på arbetsplatsens område eller att Arbetsmiljöverket ges föreskriftsrätt på diskrimineringsområdet. Den enskildes rätt att slippa kränkningar bör följas av en ersättning motsvarande kränkningens storlek som regleras av det vertikala ansvarsområdet. Detta förhållande regleras i skollagen och elevens särskilt utsatta situation och kopplat mot skolplikten gör att en jämförelse rakt över mot arbetsplatsens område kan innehålla brister. För den enskildes rätt till ersättning så skulle även Arbetsmiljöverket ges rätt att inleda ärenden hos nämnden mot diskriminering och den fackliga organisationen ges rätt att kräva skadestånd vid kränkande särbehandling, likt skadestandsregeln i skollagen.

Icke-diskriminering är en mänsklig rättighet och utveckling från en politisk princip till aktiva åtgärder har stärkt diskrimineringslagens särställning och understryker det särskilt förkastliga med diskriminering och det allmännas utökade ansvar att bekämpa dessa oönskade beteenden. Genom ett vidga aktiva åtgärder till skyddsorganisationen kommer fler personer utbildas och ha möjlighet att bevaka lagens efterlevnad i ett förstärkt lokalt arbete.

## 8 Referenser

### 8.1 Offentligt tryck

#### Sverige

##### 8.1.1 Regeringsförslag

- Prop. 1948:298 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till arbetarskyddslag m.m.
- Prop. 1963:126 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring i arbetarskyddslagen.
- Prop. 1973:130 Kungl. Maj:ts proposition angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö.
- Prop. 1974:88 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m. m.
- Prop. 1974:148 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.
- Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.
- Prop. 1978/79:175 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m.
- Prop. 1985/86:40 om samlad tillsyn av arbetsmiljön.
- Prop. 1993/94:101 Åtgärder mot rasistisk brottslighet och etnisk diskriminering i arbetslivet.
- Prop. 1997/98:180 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
- Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.
- Prop. 2001/02:27 Likabehandling av studenter i högskolan.
- Prop. 2005/06:38 Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.
- Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.
- Prop. 2009/10:165 Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.

Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

#### 8.1.2 Utredningsbetänkanden

SOU 1978:38 Jämställdhet i arbetslivet.

SOU 1992:96 Förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning Del 1.

SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering.

SOU 2016:87 Bättre skydd mot diskriminering.

SOU 2020:79 Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen.

SOU 2021:94 Ett utökat skydd mot diskriminering.

#### 8.1.3 Utredningsdirektiv

Dir. 2015:129 Tilläggsdirektiv till Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering.

#### 8.1.4 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket ADI 683, *Guide för en bättre arbetsmiljö*, broschyr.

Arbetsmiljöverket H455, *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö - en vägledning till föreskrifterna AFS 2001:1*, Arbetsmiljöverket 2018.

Arbetsmiljöverket H457, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö, Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, Arbetsmiljöverket 2016.

Arbetsmiljöverket, *Historik - Arbetsmiljö nu och då*, 2021.

<https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/>. (Hämtad 2022-05-20).

#### 8.1.5 Skolverket

Skolverket, *Kränkande behandling, mobbning och diskriminering*, 2022.

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>, (Hämtad 2022-05-20).

## Europeiska Unionen

#### 8.1.6 EU-direktiv

Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete.



Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete.  
Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.  
Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.  
Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

## 8.2 Rättsfall

### 8.2.1 Hovrätt

*Krokumfallet*, Hovrätten för Nedre Norrland, Mål nr B 399-14, 2015-03-03.

## 8.3 Litteratur

Ask, Henric & Ericson, Bo, *Kränkande särbehandling i arbetslivet - hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet*, Ny Juridik 3:17 s. 7-87.

Gabinus Göransson, Håkan, Slorach, Martina, Flemström, Stefan & del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 3 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm 2013.

Sigeman, Tore, Sjödin, Erik, *Arbetsrätten*, 6 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm 2013.

Steinberg, Maria, *Skyddsombuds rätt*, 5 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm 2018.

## 8.4 Övrigt material

### 8.4.1 Avtalspraxis

*Allmänna bestämmelser i lydelse från 2022-01-01 (AB 20)*, Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona och deras motparter på arbetstagarsidan.

*Avtal om samverkan och arbetsmiljö*, Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta och deras motparter på arbetstagarsidan. (2017-10-24).

*Partsgemensam kommentar till Avtal om samverkan och arbetsmiljö*, Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta och deras motparter på arbetstagarsidan. (Oktober 2017).

SKR och Sobona och deras motparter på arbetstagarsidan, *Formulera målen tillsammans*.

<https://osakollen.suntarbetsliv.se/om-osa/mal-for-osa/>, (Hämtad 2022-05-20).