

Cirkulärnr: 1998:131
Diariernr: 1998/2066
P-cirknr: 1998-2:46
Nyckelord: Jämställdhetslagen
Handläggare: Lena Emanuelsson
Datum: 1998-08-25
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Ändringar i Jämställdhetslagen
Bilagor: SFS 1998:208

Personalpolitik: 1998-2:46

Nyckelord: Jämställdhetslagen

Förhandlingssektionen
Lena Emanuelsson

1998-08-25

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ändringar i Jämställdhetslagen

Den 1 juli 1998 infördes ändringar i Jämställdhetslagen. Ändringarna rör arbetsgivarens ansvar för att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. Lagändringen innebär förändringar i 6 och 28 §§ samt två nya paragrafer, 22 a § samt 27 a §.

Förebyggande arbete

Formuleringen av 6 § har skärpts i förhållande till tidigare. Lagändringen innebär en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. I förarbetena sägs att arbetsgivaren ska ge till känna sin syn på sexuella trakasserier och måste uttala att sådana inte tolereras i arbetet och på arbetsplatserna. Det ska också finnas rutiner på arbetsplatserna för hur en anmälan eller påståenden om sexuella trakasserier ska handläggas. Regeringen uttalar också att det särskilt på större arbetsplatser kan vara lämpligt att utse en särskild stödperson som ska ge råd och stöd till personer som anser sig vara utsatta för sexuella trakasserier.

Definition av begreppet "sexuella trakasserier"

I 6 § har införts en definition av begreppet sexuella trakasserier vilken motsvarar den definition som antagits av EU-kommissionen. Enligt lagstiftningen definieras begreppet såsom "ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet".

Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder

Enligt den nya 22 a § är en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna. Arbetsgivaren är också skyldig att i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Enligt lagens förarbeten ankommer det på den utsatta arbetstagaren att se till att arbetsgivaren får kännedom om att han eller hon anser att sexuella trakasserier förekommer. Trakasserierna kan anmälas till arbetsgivaren av den som anser sig trakasserad eller av till exempel arbetskamrat eller arbetstagarorganisation. Den som anser sig ha blivit trakasserad måste dock vara beredd att bekräfta detta eftersom det endast är den personen som kan avgöra om han/hon utsatts för en kränkning eller inte.

När det gäller vilka åtgärder som skäligen kan krävas av arbetsgivaren är förarbetena något knapphändiga. Vad som bör beaktas sägs vara t ex trakasseriernas art och omfattning, arbetsplatsens storlek och utformning samt arbetsstyrkans sammansättning. Det sägs också att arbetsgivaren inom ramen för allmänna principer om anställningsskydd och anställningstrygghet kan vidta olika åtgärder. I första hand kan det vara fråga om tillsägelser och uppmaningar. Därefter kan det bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den som trakasserar. Dessa bedömningar får göras med utgångspunkt i anställningsskyddslagens regler.

Skadeståndsskyldighet

Enligt 27 a § är arbetsgivaren skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter enligt 22 a §. Ekonomiskt skadestånd kan inte utgå, men däremot allmänt skadestånd för den kränkning som underlåtenheten innebär.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Lena Emanuelsson.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lena Emanuelsson

Bilaga

SFS 1998:208