





I spåren av **#metoo**: Utredningar av påståenden om sexuella trakasserier m.m.

Ebba Walberg Snygg

Thomas Ogard

torsdagen den 15 februari 2018

Statistiken bekräftar upplevelsen:

- ▼ Unga kvinnor (värre för tjänstemän än LO-medlemmar i unga år)
- ▼ Tidsbegränsade anställningar
- ▼ Hotell och restaurang
- ▼ Andra än kollegor
- ▼ Vanligare att man sett andra utsättas än vad antalet anmälningar ger sken av: mörkertal.

På europeisk nivå visar undersökningar att det är **Danmark** som toppar:

- ▼ 80 % någon gång i livet

Håll huvudet kallt!

Förväntningarna har ökat

Toleransnivån har sänkts från chefshåll - **BRANDING**

Mediadrev

Det går illa för visseblåsare

Personer hanteras olika

Falska anklagelser - understödda av teknisk bevisning

UTREDNINGSSKYLDIGHETEN

- ▼ Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen
 - Det ska finnas *policy, riktlinjer och rutiner* för hantering av sexuella trakasserier.
- ▼ Få eller inga kollektivavtal i Sverige som konkret reglerar de olika stegen i arbetsgivarens utredningsskyldighet eller som anger offrets rättigheter
- ▼ I Europa finns flera kollektivavtal som innehåller regleringar
- ▼ Arbetsmarknadens parter på EU-nivå 2007
 - Ramavtal om trakasserier och våld i arbetet

SPANSKT KOLLEKTIVAVTAL

- ▼ Klar skriftlig anmälan, tydlig rapporteringskanal
- ▼ Klar grupp & vem som deltar: Investigation Commission
- ▼ Korta ledtider: 10 dagar + 4 dagar
- ▼ Absolut sekretess
- ▼ Interimistiska åtgärder
- ▼ Skriftlig slutrapport
- ▼ Tydliga regler kring avslut och återkoppling för ALLA parter
- ▼ Behov av AM-åtgärder kartläggs

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

3 § Om en arbetsgivare 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, är arbetsgivaren skyldig att 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.

AD 2002:102, 2005:22, 2009:4, 2012:27, 2015:57.

Uppgift om meriter

4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som

- Tillräckligt med misstanke om att sexuella trakasserier har skett
- Utan dröjsmål påbörja utredning, AD 2005 nr 22

AD 2017 nr 45 – Trakasserier på julfesten

- ▼ VD anklagad för sexuella trakasserier mot ung kvinnlig anställd
- ▼ Bolaget hävdar att det skett av misstag
- ▼ Ord stod mot ord
- ▼ 50 000 kr i diskrimineringsersättning till kvinnan

MUNTLLIG BEVISNING

- ▶ Parallell till vittnesförhör i brottsutredningar
- ▶ Intervjuteknik
- ▶ Vad ska man tänka på?
- ▶ Hur lägga upp intervjuerna?
- ▶ Ord mot ord – fråga om trovärdhet

TEKNISK BEVISNING

- ▼ Vad finns det för bevisning?
- ▼ Vilka personer har offret kontaktat?
- ▼ Spara bilder och ta screenshots
- ▼ Säkra mail på den anställdes dator vid misstanke om brott
- ▼ Vanligaste fallgroparna
- ▼ Integritet och personskyddsfrågor



Fake My Phone

www.galau.me

Fake WhatsApp Chat Generator

Fake My Text & Fake My E-mail

UTREDNINGSSKYLDIGHETEN

- ▼ Innan någon form av utredning påbörjas- gör upp en plan!
- ▼ Börja inte förhör eller bevisinsamling innan planen är satt. Förstör annars bevisen.
- ▼ Närma dig bevisningen med objektiva glasögon på.
- ▼ Kommunicera inte med media eller medarbetarna som inte är direkt berörda. Locket på!
- ▼ Tydligt slut och början av utredningen.
- ▼ TIDEN är viktig – fullt fokus.

UTREDNING, THEN WHAT?

- ▼ Analysera resultatet
- ▼ Vidta åtgärder – åtgärdsskyldighet
- ▼ Muntliga bevisningen – trovärdigheten
- ▼ Omplacering
- ▼ Glöm inte att följa rättsprocessen om sådan initierats

TACK!

Ebba Walberg Snygg

Moll Wendén Advokatbyrå AB

Stortorget 8 / SE-211 34 Malmö

Phone +46 40 665 65 00 / Mobile +46 70-350 96 16

ews@mollwenden.se / www.mollwenden.se

Thomas Ogard

Moll Wendén Advokatbyrå AB

Stortorget 8 / SE-211 34 Malmö

Phone +46 40 665 65 00 / Mobile +46 73-636 55 10

thomas.ogard@mollwenden.se / www.mollwenden.se

