



Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Arbetsrättssektionen
Johanna Read Hilmarsdottir
Johanna Torstensson

Hur hanteras arbetsrättsliga diskrimineringstvister?

Inledning

Den 1 januari 2009 trädde den nya Diskrimineringslagen (DiskL) i kraft. De tidigare diskrimineringslagarna som gällde på arbetslivets område – jämställdhetslagen (JämL), lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA), lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (FUDA), lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA) - har upphört att gälla men deras innehåll har lyfts in i den nya DiskL med syftet att den ska vara mera enhetlig och lättöverskådlig.

Nedan anges när DiskL gäller, preskriptionsregler, skillnaden mellan direkt och indirekt diskriminering, arbetsgivarens hantering av tvister/bevisbördans placering, påföljder och ett urval av rättsfall från Arbetsdomstolens, AD, praxis. I slutet av cirkuläret redogör vi för arbetsgivarens utredningsskyldighet när en arbetstagar anmäler att han eller hon utsatts för trakasserier. Till cirkuläret har bilagts en checklista samt en mall för hur ett tvisteprotokoll kan formuleras.

Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning gäller fortfarande oförändrat.

1. Handläggning av tvister

Tvister som rör diskriminering i arbetslivet handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Förhandlingsordningen i Kommunala Huvudavtalet, KHA 94 och/eller MBL, omfattar därmed också diskrimineringstvister, dvs. tvister på dessa lagar ska förhandlas lokalt, centralt för att sedan eventuellt avgöras av AD.

Parter i diskrimineringstvisterna är i första hand arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren. Om arbetstagarorganisationen avstår eller om arbetstagaren är oorganiserad kan Diskrimineringsombudsmannen, DO, utreda ärendet. Under utredningsfasen ska DO vara objektiv. När DO utrett ärendet kan myndigheten (DO) välja att driva tvisten mot arbetsgivaren. För det fall arbetsgivaren så önskar kan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Pacta bistå med hjälp redan under DO:s utredningsfas.

1.1. Ideella organisationer

En nyhet i DiskL är att även andra ideella organisationer än en arbetstagarorganisation, som enligt sina stadgar har att tillvarata sina medlemmars intresse, också kan företräda sin medlem i diskrimineringsstvister. Exempel på sådan organisation är t.ex. Pensionärernas Riksorganisation, PRO.

De är inte arbetstagarorganisationer enligt MBL och saknar därför förhandlingsrätt med arbetsgivaren.

2. Lagstiftning och tillsyn

DiskL:s syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Tillsyn av DiskL utövas av DO.

DiskL innehåller förbud mot följande diskrimineringsgrunder; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder, (nedan angivna som ”skyddad kategori/grupp”). Enligt DiskL råder även förbud mot trakasserier och i vissa fall finns också regler om aktiva åtgärder. Regler om aktiva åtgärder kommer inte att beröras i denna promemoria.

Utöver DiskL gäller lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, se nedan under avsnitt 4.

Detta cirkulär behandlar endast diskriminering på arbetslivets område.

3. När gäller förbuden?

DiskL:s förbud gäller vid förfrågan om anställning, när någon söker anställning – under hela ansökningsförfarandet och för arbetstagare under hela anställningen. Observera att detta är en skillnad från de tidigare diskrimineringslagarna EDA, FUDA, SEDA och JämL som angav vissa situationer under ett ansökningsförfarande eller under anställningen, då lagarnas förbud gällde.

Diskrimineringslagens förbud gäller även den som söker eller gör praktik samt den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

3.1 Arbetsgivarens indelning av utredningen

Påstår arbetstagarorganisationen, eller någon som omfattas av lagen att diskriminering skett ska man som första åtgärd fråga:

- Vilken lag/diskrimineringsgrund som avses
- När händelsen/erna har inträffat

När det gäller de enskilda diskrimineringsgrunderna ska man också avgöra om den som påstår sig diskriminerad uppfyller lagens definition av de enskilda diskrimineringsgrunderna. T.ex. funktionshinder, könsöverskridande identitet, se 1 kap. 5 § DiskL. Observera att det är fullt möjligt att påstå att arbetsgivaren brutit mot flera diskrimineringsgrunder t.ex. kön, ålder och etnisk tillhörighet samtidigt. I sådant fall får arbetstagarorganisationen redogöra för sina påståenden – för varje diskrimineringsgrund. SKL föreslår att arbetsgivaren använder sig av den ”steg för steg metod” som redovisas i avsnitt 7 nedan.

4. Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstägare och arbetstägare med tidsbegränsad anställning

Vad avser lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstägare och arbetstägare med tidsbegränsad anställning gäller förbudet mot diskriminering enbart vid tillämpning av mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor.

5. Preskription

När arbetstagarorganisation eller någon som omfattas av diskrimineringslagen påkallar en tvisteförhandling eller på annat sätt påstår att diskriminering ägt rum gäller 64 – 66 §§ i medbestämmandelagen, MBL eller 40 - 42 §§ LAS i uppsägnings- eller avskedsärenden. Preskriptionsfristerna räknas på samma sätt som i övriga tvistefrågor mellan parterna. Arbetstagarorganisationen har således - i enlighet med MBL - fyra månader på sig – från det att händelsen, vartill yrkandet hänför sig kom till arbetstagarorganisationens kännedom, dock senast två år efter händelsen - att påkalla en tvisteförhandling i frågan.

I AD 2004 nr 8 uttalade domstolen: ”Avsikten med fyramånadersfristen måste antas vara bl.a. att den fackliga organisationen, när den fått information om sådant handlande eller sådan underlåtenhet från en arbetsgivares sida som skulle kunna utgöra diskriminering, kan göra vidare utredning i syfte att skaffa det underlag som krävs för att den fackliga organisationen skall kunna ta ställning till om den vill påkalla förhandling i ärendet och eventuellt väcka talan. Även sedan förhandling påkallats torde det finnas tid att utreda saken närmare.”

När det gäller frågor om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande eller skadestånd med anledning därav gäller de tidsfrister som anges i 40 – 42 §§ lagen om anställningsskydd, LAS.

När lokal och/eller central tvisteförhandling har avslutats och om arbetstagarorganisationen beslutar sig för att inte driva frågan vidare kan DO ändå uppta ärendet. DO har då två månader på sig att väcka talan enligt, 6 kap. 4 § 2 st. DiskL, räknat från avslutat förhandling.

DO har möjlighet enligt lagen att bryta preskription, 6 kap. 5 §. DiskL.

I sådana fall ska DO skriftligen meddela arbetsgivaren att denne utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Meddelandet ska ha kommit arbetsgivaren tillhanda innan DO:s rätt att föra talan går ut. I dessa fall börjar således en ny preskrip-

tionstid att löpa. Detta gäller dock inte vid ogiltigförklaring av en uppsägning eller vid ett avskedande. Enligt förarbetena skall meddelandet ha kommit arbetsgivaren tillhanda innan talefristen går ut. DO har bevisbördan för att arbetsgivaren fått meddelandet.

DO kan utnyttja sin rätt till preskriptionsavbrott *en gång*.

I realiteten innebär det att efter avslutad central förhandling med de fackliga organisationerna, där enighet inte uppnåtts och där organisationen beslutar sig för att inte företräda sin medlem, kan medlemmen gå vidare till DO. DO har då två månader på sig att utreda ärendet och väcka talan, jämför 6 kap, 4 § DiskL jämfört med 66 § MBL. Om DO meddelar arbetsgivaren – innan tvåmånadersfristen går ut - att denne utnyttjar sin rätt till preskription börjar ytterligare en tidsfrist om två månader att löpa från dagen för avbrottet.

6. Vad är diskriminering?

Syftet med diskrimineringsförbuden är att lika fall ska behandlas lika. Av detta följer att diskriminering kan föreligga om lika fall behandlas olika.

Enligt *DiskL* avses med begreppet diskriminering direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Enligt *lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning* avses med begreppet diskriminering enbart direkt och indirekt diskriminering.

Som arbetsgivare ska man kräva att arbetstagarorganisationen preciserar vilken typ av diskriminering som avses. Detta är av betydelse då det påverkar bevisföringen. Vi anser inte att det kan vara fråga om direkt och indirekt diskriminering på samma gång, däremot skulle arbetstagarorganisationen kunna ange att det i första hand är direkt diskriminering och i andra hand indirekt eller tvärtom.

6.1. Direkt diskriminering – vad är det?

Direkt diskriminering föreligger när en arbetsgivare missgynnar någon som gör en förfrågan om arbete, en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla denne mindre förmånligt i jämförelse med någon annan som gör en förfrågan om arbete, annan arbetssökande eller arbetstagare som befinner sig i en jämförbar situation, men inte tillhör någon av de skyddade kategorierna. Det krävs emellertid inte att någon person faktiskt gynnats. En arbetsgivare som under ett rekryteringsförfarande beslutar sig för att inte anställa någon kan därigenom ha diskriminerat en sökande trots att det inte finns någon verklig jämförelseperson som gynnats. Men den typiska direkta diskrimineringen är när en individ är missgynnad i förhållande till en annan individ.

Det krävs inte att arbetsgivaren haft någon avsikt att diskriminera. Däremot ska det finnas en direkt koppling mellan arbetsgivarens agerande och diskriminerings-

grunden. Även *förmodad* etnisk tillhörighet kan omfattas – den som påstår diskriminering behöver således inte rent faktiskt tillhöra den etniska grupp arbetsgivaren utgår från att denne tillhör. Också gifta, sambor, föräldrar och barn med/till någon som tillhör en viss etnisk grupp eller har ett funktionshinder kan omfattas av diskrimineringslagens förbud.

6.2. Indirekt diskriminering – vad är det?

Indirekt diskriminering föreligger när en arbetsgivare missgynnar någon som gör en förfrågan om arbete, en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer som tillhör någon av de skyddade kategorierna. Ett exempel på indirekt diskriminering kan vara krav på viss kroppslängd. Detta är ett till synes neutralt kriterium. Men effekten av kriteriet kan bli att arbetssökande av t.ex. det andra könet, särskilt missgynnas. Till skillnad från direkt diskriminering sker jämförelsen vid indirekt diskriminering inte mellan två individer utan mellan två grupper.

Det finns inte ett absolut förbud mot indirekt diskriminering (jämför direkt diskriminering). En bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som indirekt diskriminerar en skyddad grupp kan nämligen, likväl, vara tillåten om den/det kan motiveras av ett berättigat mål och den/det är lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta mål. Ett krav på proportionalitet får dock anses gälla.

Här finns alltså inte något synbart samband mellan arbetsgivarens agerande och diskrimineringsgrunden men effekten blir likväl att en viss skyddad grupp missgynnas.

6.3. Trakasserier och sexuella trakasserier – vad är det?

Trakasserier i DiskL:s mening utgörs av ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Trakasserier kan, om dessa utföres av arbetsgivaren eller den som har rätt att besluta i anställnings-/arbetsgivarfrågor, utgöra direkt eller indirekt diskriminering. Dessa tvister kan hanteras av arbetsgivaren i enlighet med den ”steg för steg metod” som redovisas under avsnitt 7 nedan.

En arbetstagare kan också anmäla att denne anser sig trakasserad av en arbetskamrat. Hur arbetsgivaren hanterar en sådan anmälan återkommer vi till under avsnitt 8 nedan.

6.4. Instruktioner att diskriminera

Med diskriminering avses även instruktioner att diskriminera.

Detta innebär att arbetsgivaren inte får ge order eller instruktioner att diskriminera någon på det sätt som avses i DiskL till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern, instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

7. Arbetsgivarens handläggning av diskrimineringsärenden – ”steg för steg metoden” (*Bevisbördans placering*)

I de allra flesta fall en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation träffas vid förhandlingsbordet handlar det om en tvistefråga där arbetsgivaren har att förklara sitt handlande på något sätt. Det kan t.ex. handla om en uppsägning av personliga skäl där arbetsgivaren har hela bevisbördan dvs. ska kunna styrka de fakta som ligger till grund för arbetsgivarens handlande.

När det gäller diskrimineringstvister är situationen den omvända. Det åligger den som påstår att diskriminering har skett, att styrka de fakta denne åberopar.

Eftersom detta förhållningssätt normalt känns ovanligt såväl för arbetsgivaren som för arbetstagarorganisationen föreslår SKL att arbetsgivaren följer den steg för steg metod som presenteras här nedan. Avsikten med steg för steg metoden är att ge arbetsgivaren ett instrument för att kunna systematiskt ta sig an handläggningen av diskrimineringstvister.

Bevisbördan i diskrimineringstvister är delad vilket framgår av 6 kap. 3 § DiskL. Detta innebär att arbetstagarorganisationen först ska **visa** (styrka fakta) den eller de omständigheter som i sin tur **sammantaget ger anledning att anta att** diskriminering på grund av någon av diskrimineringsgrunderna, dvs. kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sysselsättningsgrad eller anställningsform har skett eller att arbetstagararen blivit utsatt för repressalier. Om arbetstagarorganisationen lyckas uppnå beviskravet ”antagligt” går bevisbördan över till arbetsgivaren som då ska **styrka** att samband med diskrimineringsgrund saknas (direkt), eller att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet motiveras av ett berättigat mål och är lämpligt och nödvändigt (indirekt).

7. 1 Att göra antagligt - direkt diskriminering

För att arbetstagarorganisationen ska göra antagligt direkt diskriminering ska följande bevisfakta **styrkas**:

- Missgynnande
- Jämförelseperson, verklig eller hypotetisk
- Jämförbar situation.

7.1.1 Missgynnande

För att det ska vara fråga om ett missgynnande ska det vara en oförmånlig behandling som medfört någon nackdel för den enskilde. Med nackdel avses något som typiskt sett är förenat med en förlust eller liknande.

Exempel på missgynnande **kan** vara:

- att inte kallas till intervju,
- att inte anställas,
- förflyttning/fråntagande av arbetsuppgifter,
- utebliven löneförhöjning/löneskillnad,
- uteblivna utbildningsinsatser för befordran/befordran,
- ingen rätt till förmåner på grund av anställningsform/sysselsättningsgrad
- uppsägning eller avsked m.m.

Kom ihåg att begära redogörelse för hur det påstådda missgynnandet gått till samt datum när missgynnandet påstås ha ägt rum! Preskription – se avsnitt 5 ovan.

7.1.2 Jämförelseperson

Vid direkt diskriminering kan den person som påstår sig vara diskriminerad jämföras med annan/andra individer som inte tillhör aktuell skyddad kategori. Lagen uppställer inte något krav på faktisk jämförelseperson utan det räcker med en hypotetisk. Även för den hypotetiska jämförelsepersonen ska arbetstagarorganisationen styrka fakta, precis som för den faktiska jämförelsepersonen.

Valet av jämförelseperson styrs av vilken typ av missgynnande som är för handen. Är det fråga om en arbetssökande som inte kallats till intervju kan samtliga som kallats till intervju vara jämförelsepersoner. Är det fråga om en arbetssökande som i och för sig kallats till intervju men inte anställts jämförs denna person med den som faktiskt anställdes.

Viktigt att komma ihåg avseende kravet på jämförelseperson är att en missgynnad gravid kvinna inte behöver jämföras med en man utan även kan jämföras med andra, icke gravida, kvinnor.

7.1.3 Jämförbar situation

När arbetstagarorganisationen styrkt att någon missgynnats och preciserat jämförelseperson som inte tillhör den skyddade kategorin, ska arbetstagarorganisationen även styrka att dessa personer befunnit sig i en jämförbar situation. Exempel på detta kan vara att båda uppfyller annonsens krav, båda arbetar med lika/likvärdiga arbetsuppgifter eller att båda har relevant erfarenhet.

7.2 Att göra antagligt indirekt diskriminering

För att arbetstagaren ska göra antagligt indirekt diskriminering ska följande bevisfakta **styrkas**:

- En neutral bestämmelse, ett neutralt kriterium eller ett neutralt förfaringsätt,
- Viss **grupp** som särskilt missgynnas/drabbas
(*genom att arbetsgivaren följer bestämmelsen, kriteriet eller använder sig av ett visst förfaringsätt*)
- Jämförelsegrupp som gynnats.

7.2.1 Bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt

Exempel på bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt, som tillsynes är neutral men som i själva verket kan vara diskriminerande mot en särskild grupp av arbetstagare, kan vara körkortskrav eller krav på språkkunskaper vid anställning, belöningsystem för lång och trogen tjänst, kriterier för friskvårdsbidrag, bonus-system m.m.

7.2.2 Missgynnande

Se ovan under 6.1.1

7.2.3 Jämförelsegrupp som gynnats

Vid indirekt diskriminering sker jämförelsen inte i förhållande till en individ utan i förhållande till en grupp exempelvis kvinnor/män, icke etniskt svenska personer/etniskt svenska personer, heltidsanställda/deltidsanställda, funktionshindrade/icke funktionshindrade, homosexuella/heterosexuella, äldre/yngre. Efter som jämförelsen sker med en grupp kommer arbetstagarorganisationens bevisning, till skillnad från direkt diskriminering, att baseras på ett statistiskt underlag.

Vid indirekt diskriminering uppställs ett krav på **särskilt** missgynnande. Detta innebär enligt EG-rättens praxis (Andrea Krüger mot Kreiskrankenhaus Ebersberg, 1997) att i den ”missgynnade gruppen” ska 80-100 % missgynnas.

7.3 Direkt diskriminering – samband med diskrimineringsgrund saknas

Om arbetstagarorganisationen lyckas styrka de bevisfakta som anges under 6.1 ger detta i sin tur, sammantaget, anledning att anta direkt diskriminering enligt någon av diskrimineringslagarna. Det ankommer nu, **men först nu**, på arbetsgivaren att i sin tur presentera bevisning som **styrker** att beslut eller åtgärd som arbetsgivaren fattat/vidtagit saknar samband med aktuell diskrimineringsgrund.

Exempel på sådan bevisning kan vara uppgifter om att arbetsgivaren redan har kännedom om den arbetssökande varför en intervju är överflödigt eller att det finns referenser som utvisar bristande personlig lämplighet. Det faktum att arbetsgivaren saknat kännedom om diskrimineringsgrunden har bara relevans för diskri-

mineringsgrunderna funktionshinder, sexuell läggning samt könsöverskridande identitet eller uttryck, se avsnitt 6.1 ovan.

Lyckas inte arbetsgivaren styrka att samband med diskrimineringsgrund saknas föreligger direkt diskriminering.

7.4 Indirekt diskriminering – berättigat, lämpligt och nödvändigt

Om arbetstagarorganisationen lyckas styrka de bevisfakta som anges under 6.2 ger detta i sin tur, sammantaget, anledning att anta indirekt diskriminering enligt någon av diskrimineringslagarna. Det ankommer nu, **men först nu**, på arbetsgivaren att i sin tur presentera bevisning som visar att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta mål, se avsnitt 6.2 ovan.

Lyckas inte arbetsgivaren visa att samband med diskrimineringsgrund saknas föreligger indirekt diskriminering.

7.5 Arbetstagarorganisationen lyckas inte göra antagligt att diskriminering föreligger – hur fortsätter förhandlingen?

Först när arbetstagarorganisationen redovisat de fakta som de lägger till grund för sina påståenden kan arbetsgivaren avgöra huruvida en jämförbar situation föreligger. Om arbetsgivarparten anser att jämförbar situation inte föreligger bör arbetsgivaren förklara sin ståndpunkt samt redogöra för sina skäl.

8. Påföljder

För det fall arbetsgivaren faktiskt gjort sig skyldig till direkt eller indirekt diskriminering är arbetsgivaren skyldig att betala den som blivit diskriminerad s.k. diskrimineringsersättning. Diskrimineringsersättning kan utges för kränkning och ekonomisk förlust, och har införts istället för det allmänna och ekonomiska skadestånd som tidigare gällde.

Diskrimineringsersättning för en ekonomisk förlust ska inte utges vid beslut som rör anställning eller befordran. I sådana situationer, samt uttagning till utbildning, utgår endast diskrimineringsersättning för kränkning.

9. Arbetsgivarens skyldighet att utreda trakasserier

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig trakasserad av *en arbetskamrat* skall arbetsgivaren utreda huruvida trakasserier förekommer. Arbetsgivaren är enligt 2 kap. 3 § DiskL skyldig att utreda huruvida trakasserier förekommer samt förhindra och förebygga fortsatta trakasserier.

Detta är en skillnad mot s.k. diskriminerande trakasserier vilket avses när en arbetsgivare/arbetsgivarrepresentant trakasserar en medarbetare, 1 kap. 3 § p. 3 och 4 DiskL. jämfört med 2 kap. 1 § DiskL.

Med arbetsgivare i det här fallet menas arbetsgivaren eller andra personer i ledande befattning (glöm inte att även personer i arbetsledande ställning är också arbetskamrater). Det finns ingen skyldighet att göra en formell anmälan. Det räcker med att arbetsgivaren får kännedom på ett något sätt t.ex. genom egna iakttagelser, att denne blivit uppmärksammas på trakasserier av en facklig representant eller en arbetskamrat.

I och med att arbetsgivaren får kännedom om eventuella trakasserier inträder arbetsgivarens utredningsskyldighet.

SKL föreslår att arbetsgivaren vidtar följande åtgärder.

- Samtala med den arbetstagare som anser sig trakasserad om dennes upplevelser, vad har hänt, när har detta hänt, vem eller vilka påstås ha sagt eller gjort någonting som arbetstagaren upplever som trakasserande, här kan Arbetsmiljöverkets Allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) vara till hjälp,
- Har preskription inträtt? – se avsnitt 4 ovan,
- Samtala med de eller den som utpekats som den eller de som trakasserar,

Observera att endast om det framstår som uppenbart att inga trakasserier förekommit är arbetsgivaren befriad från utredningsskyldigheten!

Om samtalen ovan ger vid handen att det inte är helt *uppenbart* att trakasserier inte förekommit bör arbetsgivaren fortsätta sin utredning enligt följande.

- Undersök vem eller vilka som kan ha bevittnat händelsen/erna,
- Samtala med de personer som eventuellt har hört eller sett någonting eller i övrigt kan bidra till att ärendet blir utrett,
- Arbetsgivaren bör göra noggranna anteckningar över de samtal som förs
- Arbetsgivaren ska därefter bilda sig en egen uppfattning – *inte* ta ställning för eller emot!
- Om så behövs anlita utomstående för att utföra ytterligare undersökningar

Det är synnerligen viktigt att arbetsgivarens utredning genomförs på ett systematiskt, noggrant och objektiva sätt.

Resultatet av arbetsgivarens utredning ska följas upp genom att arbetsgivaren tar ställning till om någon åtgärd behöver vidtas eller ej.