

Personliga assistenters utsatthet vid sexuella trakasserier i arbetet

Eva Schömer

Artikeln belyser personliga assistenters utsatthet i deras arbetssituation vid sexuella trakasserier och trakasserier kopplade till regler i anställningen. Med ett arbetsrättsligt perspektiv exemplifieras några av de dilemman som rör sex och sexuella trakasserier inom personliga assistenters arbetssituationer. Inledningsvis beskrivs bakgrund och tidigare studier. Därefter redogörs för den rättsliga inramningen av området: diskrimineringsrätt, arbetsmiljörätt, arbetsgivares ansvar och skyldigheter att förebygga och förhindra sexuella trakasserier samt arbetstagares skyldigheter och brukares rättigheter. Mot bakgrund av de reglerna belyses och analyseras personliga assistenters vittnesmål som de själva beskrivit inom forumet #hjälpaintestjälpa. Avslutningsvis sammanfattas problem som rätten till sexuell hälsa kan medföra inom personlig assistans.

Nyckelord: arbetsmiljörätt, diskrimineringsrätt, #metoo, personliga assistenter, sexuella trakasserier

Artikel syftar till att från ett arbetstagarperspektiv belysa några av de problem som uppstår i mötet mellan å ena sidan personliga assistenters rätt till en arbetsmiljö, som är fri från kränkningar och sexuella trakasserier och brukares rätt till ett fullvärdigt liv med god sexuell hälsa å andra sidan.

Sexuella trakasserier utgör en utbredd företeelse för många kvinnor. Över hälften av alla kvinnor i den Europeiska unionen uppger sig ha blivit utsatta för någon form av sexuella

FÖRFATTARE

Eva Schömer, professor i rättsvetenskap, Högskolan Kristianstad, eva.schomer@hkr.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26132>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

trakasserier (Latcheva, 2017). Hösten 2017 anklagades Hollywood-producenten Harvey Weinstein för grova sexuella övergrepp på skådespelerskan Alyssa Milano. I ett Twitter-inlägg under hashtaggen #metoo uppmanade hon till stopp mot sexuella trakasserier av kvinnor genom att svara på hashtaggen. Hashtaggen delades över 12 miljoner gånger under det första dygnet. Alyssa Milano var dock inte först med att uppmärksamma de sexuella övergreppen, redan 2006 diskuterade Tarana Burke samma frågor på Myspace. Men sexuella trakasserier har en väsentligen längre historia än så (Lundgren, 2001; Stockdale m.fl., 2009). Witt-Brattström (2019) visar att övergreppen omnämndes redan under antiken.

Att dagligen utstå kommentarer av sexuell och rasistisk karaktär är tärande på den psykiska hälsan. Tidigare studier visar att de som utsätts för sexuella trakasserier upplever rädsla. Många gör allt för att undvika förövaren, andra försöker att byta arbete (Suhaila & Rampal, 2012). De fysiska konsekvenserna för de som utsätts för sexuella trakasserier kan manifesteras sig i olika hälsoproblem såsom illamående, huvudvärk, viktförändringar och kronisk trötthet (Hamlin & Hoffman, 2002). Många upplever även minskade möjligheter att göra karriär, och samtidigt som de önskar lämna sina arbeten ökar rädslan för att bli uppsagda. För verksamheterna är konsekvenserna framför allt ekonomiska med bland annat ökad sjukfrånvaro (Hamlin & Hoffman, 2002). Denna komplexa dynamik illustrerar hur sexuella trakasserier inte bara påverkar de, som är direkt utsatta för sexuella trakasserier utan arbetsmiljön som sådan. Att assistenterna har undertecknat avtal om tystnadsplikt gör att de sällan vågar tala om vad de har utsatts för, eftersom de tror att de kommer att åtalas om de gör en anmälan om det som händer på arbetsplatsen (Schömer, 2017).

Det finns få studier som belyser personliga assistenters arbetssituationer när det gäller sexuella trakasserier. Arbetsmiljöproblematiken vid sexuella trakasserier för vård- och omsorgsanställda är allvarlig, men anställda inom personlig assistans är än mer sårbara då arbetsuppgifterna utförs på arbetsplatser där arbetsgivare sällan är närvarande (med undantag för de knappt fem procent av fallen då brukaren själv är arbetsgivare [Försäkringskassan, 2023]). Sexuella trakasserier är ett globalt utbredd problem och frekvent förekommande bland vårdanställda (sjuksköterskor) (Celik & Celik, 2007). Att problemet omgärdas av en tystnadskultur gör situationen än mer problematisk (del Carmen-Herrera, Herrera & Expósito, 2017). Studier i USA (Cogin & Fish, 2009), Italien (Romito, Ballard & Maton, 2004) och Israel (Kagan et al., 2015) visar att förövarna nästan alltid är patienter eller personer i överordnad position (Cogin & Fish, 2009). Det är också vanligt att närstående och kollegor utsätter vårdanställda för sexuella trakasserier (Abo, Saied, & Zayed, 2015). Vårdanställda har en särskild utsatthet, bland annat genom att deras arbete oftare värderas i relation till hur de uppnår ”de normer och förväntningar som omgivningen lägger på dem än utifrån hur de hanterar procedurer och de resultat

de uppnår” (Linde & Svensson, 2013:11f). Arbeten inom vård- och omsorg ställer därför stora krav på att personalen är lyhörd för de enskilda brukarna och vårdtagarna (Fagerlund, 2003).

I arbeten som utförs i annans hem, på arbetsplatser där arbetsgivaren sällan är närvarande, är det svårt att få hjälp och råd i situationer som rör den egna arbetsmiljön (Calleman, 2007). Inom personlig assistans är variationen av arbetsuppgifter än större än vid övrigt omsorgsarbete. Ofta beskrivs de enskilda brukarna som de egentliga arbetsledarna. Deras rätt att leda arbetet handlar inte endast om vad, hur och när arbetsuppgifterna ska genomföras utan även vem som ska utföra uppgifterna (Gough & Modig, 1995). Arbetet innebär bland annat tunga lyft och är ofta psykiskt påfrestande. I de fall den enskilde brukaren inte har förmågan att själv kunna uttrycka sin vilja, träder en anhörig eller god man in i brukarens ställe (Fridström, 2015). Att arbetet genomförs i närheten av anhöriga och andra närstående, gör att de anhöriga kan ha synpunkter på hur arbetet ska utföras, samtidigt som de kan ha förväntningar på att arbetet ska utföras så ”osynligt” som möjligt. Det ligger i arbetets natur att de personliga assistenterna ska smälta in och anpassa sig till brukaren. (Arbetsmiljöverket, 2023).

Arbetet ställer höga krav på att relationen är god, om den brister är risken hög att assistenten sägs upp. Vid sexuella trakasserier är det vanligt att den utsatta börjar tvivla på den egna upplevelsen. Gränsdragningsproblematiken gör att den utsatta skuldbelägger sig själv (Madison & Minichiello, 2001; Fallahi Khoshknab, Ahmadi, Dalvandi & Rahgozar, 2017).

RÄTTSLIG INRAMNING – RÄTTIGHETER, SKYLDIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Första gången sexuella trakasserier diskuterades offentligt var år 1975, vid en konferens i Ithaca, New York. Det var också då som definitionen av sexuella trakasserier definierades som behandling av kvinnor som sexuella objekt (Brantsæter & Widerberg, 1992). Sexuella trakasserier i arbetslivet aktualiserar flera rättsområden, som inte alltid står i samklang med varandra. Nedan diskuteras hur personliga assistenter behöver förhålla sig till ”sex i arbetslivet” mot bakgrund av några konkurrerande rättsområden.

Diskrimineringsrätt

Den 1 juli 1980 trädde den första svenska lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet i kraft (1979:1118). Den lagen innehöll inga regler om sexuella trakasserier i arbetslivet. Det kom att dröja ända till den 1 januari 2009, då den nuvarande diskrimineringslagen (2008:567 [DL]) trädde i kraft, som sexuella trakasserier kom att bli utgöra en diskrimineringsgrund.

Lagstiftningen skiljer mellan sexuella trakasserier och trakasserier (1:4:4). Medan sexuella trakasserier ”utgör ett sådant uppträdande som är av sexuell natur som kränker någons värdighet” (1:4:5 DL) är trakasserier 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” (1:4:4 DL).

Förbudet mot sexuella trakasserier i arbetslivet riktar sig endast mot arbetsgivare, eller den som har behörighet att fatta beslut i frågor i relation till arbetstagare, arbetssökanden och de som söker och fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller utlånad arbetskraft (2:1 DL). Det betyder att den person som utför den sexuellt kränkande handlingen inte berörs av diskrimineringslagens förbud. De kränkande handlingarna kan dock bli föremål för utredning av kriminaliserade handlingar såsom våldtäkt (6:1 brottsbalken [1962:700, BrB] eller sexuellt övergrepp [6:2-3 BrB]). Den straffbara handlingen är således skild från arbetsgivarens civilrättsliga ansvar, som innebär att arbetsgivare är skyldig att omedelbart utreda alla de situationer som de får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet. Skyldigheten omfattar även ansvar för de som fullgör praktik, eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren är även skyldig att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden (2:3 DL).

En arbetsgivare som underlåter att agera för att förhindra framtida trakasserier kan åläggas utge diskrimineringsersättning (5:1 DL). Rätten att inte bli diskriminerad är absolut, vilket betyder att det inte är möjligt att träffa avtal som innebär att rätten att inte bli diskriminerad inskränks (1:3 DL).

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

Arbetsgivarens utredningsskyldighet (2:3 DL) inträder så snart arbetsgivaren fått 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. Utredningsansvaret omfattar dock endast de situationer som har ett naturligt samband med arbetet och att händelsen ska ha ägt rum i samband med arbetet. Vid remissbehandlingen inför diskrimineringslagen föreslog Lärarförbundet och Tjänstemännens Centralorganisation att utredningsansvaret även skulle omfatta trakasserier på arbetsplatsen från en leverantör eller kund riktade mot en arbetstagare (prop. 2007/08:95, s. 296). Något som inte fick gehör. Dock åligger det arbetsgivare att arbeta aktivt för att förebygga såväl trakasserier som sexuella trakasserier (3:6 DL). Utredningsskyldigheten är emellertid endast kopplad till de situationer när en arbetsgivare får kännedom om att någon upplever

sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier (eller trakasserier). Det betyder att utredningsskyldigheten saknar betydelse vid det proaktiva arbetet och att skyddet mot att utsättas för sexuella trakasserier blir mindre konsistent, något som särskilt problematiskt vid de arbetsplatser där arbetsgivaren sällan är närvarande såsom vid personlig assistans, eller i de få fall brukaren själv är arbetsgivare.

Omfattningen av utredningsskyldigheten har behandlats av AD vid bland annat AD 2005:22, 2009:4, 2012:27, 2015:57 och 2017:61. I AD 2002:102 förklarade domstolen att skyldigheten syftar till att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och att arbetsgivaren även är skyldig att vidta åtgärder så snart arbetsgivaren får kännedom om att arbetstagaren anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier. De åtgärder som ska vidtas är beroende av vad som har skett och verksamhetens storlek. Domstolen skrev bland annat att skyldigheten innebär att arbetsgivaren bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten av de uppgivna sexuella trakasserier och att det inte innebär att arbetsgivaren ska ta ställning till vem som talar sanning, men att det är viktigt att arbetsgivaren följer utvecklingen och i den mån det är skäligt även verkar för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

Arbetsdomstolen har endast behandlat personliga assistenters arbetsituationer vid tre tillfällen, (AD 2013:2, 2017:61, och AD 2023:33), men endast ett av målen handlar om diskriminering AD 2017:61. I det målet ställdes frågan om en arbetsgivare (en utförare) hade vidtagit tillräckliga åtgärder när en kvinnlig personlig assistent, som arbetat hos en och samma brukare under drygt tre års tid (2012–2015) gjorde gällande att hon hade blivit utsatt för såväl rasistiska som sexuella trakasserier av brukarens sambo. Sambon, hade fullmakt att föra brukarens talan, men han var inte anställd hos bolaget. Utföraren hade upprättat en skadeanmälan och en handling om utredning av kränkande särbehandling, varefter bolaget konstaterade att ingen åtgärd var aktuell på arbetsplatsen. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren inte hade någon utredningsskyldighet, eftersom brukarens sambo inte var anställd hos bolaget.

I målet företrädde assistenten av Malmö mot Diskriminering (MmD), som gjorde gällande att brukarens sambo borde likställas med en arbetstagar. Sambon, som hade fullmakt att företräda brukaren, vilket MmD hävdade innebar att sambon skulle uppfattas som den egentliga arbetsledaren. Att assistenten var anställd ”för viss tid så länge uppdraget varar”, gjorde att sambon ägde rätt att avsluta uppdraget om han uppfattade att samarbetet inte fungerade tillfredsställande. Anställningsformen ”för viss tid så länge uppdraget varar” utgår från kollektivavtalen på arbetsmarknaden, vilka alla innehåller avvikande regler från 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Syftet med anställningsformen är att möjliggöra för brukare att ”leva sitt liv som andra” och möjliggöra för brukarna att ha inflytande och självbestämmande över den egna livssituationen. I praktiken

betyder det att varken utförare eller brukare (vid anställning av den enskilda brukaren) som inte längre är behov av assistans ska behöva stå med personalkostnader mer än under en ytterst kort tid, och att assistansen ska kunna avslutas så snart en brukare saknar förtroende för en assistent. Uppsägningstiderna är i relation till LAS väsentligen förkortade och uppgår till fyra veckor, alternativt en månad alldeles oavsett om den personliga assistenten har arbetat ett år eller tio (Kollektivavtal: Personlig assistans, 2023-10-01 – 2025-10-31, 2 § respektive Kollektivavtal: VF Bransch G 2023-2025, 4 § 2 Mom 2). De förkortade uppsägningstiderna vid bristande förtroende är tänkta att vara som en garant för brukarna, som befinner sig i en särskilt utsatt position i förhållande till assistenterna. En brukare ska aldrig behöva oroa sig för att behöva ha en personlig assistent som de inte litar på. MmD gjorde vidare gällande att det var sambon, som var den som utövade den egentliga bestämmanderätten över brukarens inflytande och att han därmed skulle betraktas som den egentliga arbetsledaren. EU-domstolen har vid ett flertal tillfällen slagit fast att det saknar betydelse att det inte finns ett faktiskt anställningsförhållande om beslutanderätten har överlåtits till någon som i och för sig inte är anställd, men som har makt och inflytande över den enskilde arbetstagaren, det vill säga arbetsledningen utförs av en person som i och för sig inte är anställd, men som utövar den egentliga arbetsledningen (C 54/07, EU:L, Firma Feryn och C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275, 25/04/2013, Asocia ia Accept).

AD menade dock att brukarens självbestämmanderätt enligt LSS inte är det samma som att den assistansanordnare som brukaren är kund hos har delegerat sin arbetsledningsrätt till brukaren, vilket gjorde att brukarens sambo inte skulle likställas med att vara arbetstagar hos utföraren. Brukarens rätt att ha synpunkter i assistansen utgår från LSS. Ett befullmäktigande innebär endast att fullmaktsgivaren överlåter sin ”bestämmanderätt” över assistansen till den befullmäktigade. Därefter konstaterade AD att bolaget inte hade någon skyldighet att utreda huruvida det fanns en grund för de påstådda sexuella trakasserierna (AD 2017:61).

Att AD (2017:61) fann att den person som ägde rätt att leda och fördela arbetet inte är att betrakta som arbetsledare menar jag är högst anmärkningsvärt. Arbetet inom personlig assistans är ett yrke, där den enskilde assistenten i stort sett aldrig har möjlighet att ifrågasätta en framställd önskan. I de fall en assistent väljer att inte genomföra att följa en anvisning finns det en omedelbar risk för att assistenten uppfattas som mindre lyhörd. Risken är att brukaren (eller en anhörig eller god man) tappar förtroendet för assistenten i de situationerna, och att den personliga assistenten sägs upp. Att AD valde att avstå från att sätta arbetet och arbetsuppgifterna i dess faktiska kontext innebär att personliga assistenters arbets-situation har blivit än mer utsatt.

Arbetsmiljörätt

Arbetsmiljölagen (1977:1160, AML) föreskriver bland annat att arbetsmiljön ska vara tillfredställande med hänsyn till *arbetets natur* och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället (2:1 AML). Hänvisningen till arbetets natur innebär att det ställs olika krav på olika arbetsmiljöer. Att arbeta som personlig assistent innebär att arbeta nära någon med arbetsuppgifter, som skiftar beroende av den enskilde brukarens behov, vilka kommer till uttryck i de så kallade genomförandeplanerna (Socialstyrelsens allmänna råd till 11:5 socialtjänstlag [2001:453], SoL, 10 § lag [1993:387] om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS och 6:2 Socialstyrelsens föfattningssamling 2014:5, SOSFS). Assistentens arbetsuppgifter ska således spegla de behov en brukare har enligt genomförandeplanerna.

Arbetsmiljöverket (AV) äger rätt att utfärda särskilda föreskrifter i syfte att uppnå en god arbetsmiljö (4:1-7§§ AML och 18 § Arbetsmiljöförordningen [1977:1166, AMF]). I arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) konkretiseras arbetsgivares ansvar för att förhindra att arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling som en skyldighet att ”vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling” (13§). Reglerna riktar sig mot arbetsplatsen som helhet och syftar till att ”främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön” (1§). Det betyder att det inte spelar någon roll om en arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling av en annan arbetstagare, eller brukare eller brukares anhöriga. Arbetsgivarens ansvar täcker hela arbetsplatsen och det sammanhang där arbetet utförs. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljölagens efterlevnad (7:1 AML). Arbetsmiljöverket äger rätt att meddela förelägganden eller förbud för lagens efterlevnad – att arbetsmiljön är sund och säker och att arbetsgivaren vidtar ”alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall” (3:2 och 7:7 AML). Ett sådant föreläggande kan förenas med vite (7:7 AML). Arbetsmiljöverket äger även rätt att meddela förbud för sådan upplåtelse av lokal vid missförhållanden i ”skyddshänseende”, (7:8 AML). Den regeln är dock endast tillämplig när arbeten utförs i lokaler som är upplåtna för arbetet. Det betyder att arbeten inom personlig assistans som utförs i brukarnas hem inte omfattas av den regeln.

Arbetsmiljöverket äger dock även rätt att genomföra inspektioner av arbetsplatser, men när det kommer till arbete i ”hem”, såsom ofta är fallet vid arbete inom personlig assistans får inspektion ”endast ske på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledningen till det” (15 § AMF).

Det är även möjligt att göra sig skyldig till arbetsmiljöbrott i enligt brottsbalken (1962:700, BrB). Att arbetsmiljön ska vara sund och säker betyder bland annat att den som arbetar och vistas i miljön inte ska behöva drabbas av skador, olycksfall eller sjukdom. Arbetsgivarens ansvar är omfattande och omfattar såväl fysiska som psykiska och sociala skador (den organisatoriska arbetsmiljön) och sjukdomar. Om någon av oaktsamhet gör sig skyldig till annans död (3:7 BrB), orsakar någon kroppsskada eller sjukdom (3:8 BrB) eller av grov oaktsamhet utsätter någon för livsfara eller fara för svår kroppsskada eller allvarlig sjukdom (3:9 BrB) och detta beror på att personen har underlåtit att iaktta sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen kan personen tillika dömas för arbetsmiljöbrott (3:10 BrB). Även om ansvaret omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har det hittills inte hänt att någon har dömts för arbetsmiljöbrott som har sin grund i arbetsgivares misskötsamhet när det gäller den organisatoriska arbetsmiljön. En arbetsmiljö, som är sexualiserande och kränker den enskilde arbetstagaren i så stor utsträckning att personen drabbas av sjukdom kan således leda till åtal för arbetsmiljöbrott.

Lydnadsplikt

En förutsättning för att arbetsrätten ska aktualiseras är att det föreligger en anställning. En central utgångspunkt är dock att den arbetspresterande parten är underordnad huvudmannens ledning och kontroll; att den arbetspresterande parten har lydnadsplikt i förhållande till huvudmannen (Ds 2002:56, s. 36). Lydnadsplikten innebär en skyldighet att utföra allt arbete som står i ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet under förutsättning att arbetet faller inom vederbörande arbetstgares allmänna yrkeskvalifikationer (AD 1929:29), så länge arbetet inte utgör en lagöverträdelse, eller innebär att arbetstagaren utsätter sig för allvarlig eller omedelbar fara för liv eller hälsa (AML 6:7). Lydnadsplikten är nära sammanlänkad med att arbetstagaren även ska vara lojal i relation till sin arbetsgivare, vid personlig assistans är lojalitetsplikten utsträckt till att även omfatta en skyldighet att vara lojal med brukaren. Det betyder att arbetstagaren ska ”iaktta tystnad och diskretion om sådana förhållanden inom företaget, vilkas yppande skulle kunna skada arbetsgivaren” (Adlercreutz & Mulder 2007, s. 275).

Tystnadsplikt

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400, OSL) innehåller bland annat regler om sekretess och tystnadsplikt och om förbud att lämna ut allmänna handlingar. Bestämmelserna avser förbud att röja uppgift, vare sig detta sker muntligen, genom utlämnande av allmän handling eller på något annat sätt av offentligt bedriven hälso- och sjukvård. För personal verksamma hos privata vårdgivare gäller i stället bestämmelser om tystnadsplikt i patientsäkerhetslagen (2010:659).

LSS innehåller särskilda regler för den som är eller har varit verksam i enskild verksamhet och som bedriver verksamhet i enlighet med LSS (29§).

Tystnadsplikten är absolut och varar även efter att ett uppdrag eller anställning har upphört. Tystnadsplikten gäller spridande av all information, som rör den enskildes personliga förhållanden alldeles oavsett om det handlar om den enskilde brukarens vardag eller privatliv. Dock att personer som arbetar med en och samma brukare äger rätt att diskutera uppgifter som är av vikt för att arbetet ska kunna bedrivas. Brott mot tystnadsplikten regleras i brottsbalken, endast böter ingår i straffskalan (20:3).

Sekretessen inom offentligt bedriven hälso- och sjukvård innebär ett förbud att lämna information om en patient för någon annan än den som deltar i just denna patients vård. Det betyder att patientens/vårdtagarens hälsa endast får diskuteras med de som är involverade i den aktuella patientens vård och/behandling. Förbudet innebär att inga uppgifter får delas om en patient/vårdtagare utan att personen har givit sitt medgivande till att dela uppgifterna (25:1 OSL).

Majoriteten av de anställda inom personlig assistans lyder under patient-säkerhetslagen vilken bland annat innehåller förbud mot att röja uppgifter som arbetstagaren har fått kännedom om beträffande en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden (12 §). Kollektivavtalen föreskriver att förhållandet mellan arbetsgivare och assistent ska grunda sig på en ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Assistenten är skyldig att ”iakttaga diskretion rörande arbetsgivarens verksamhet/brukarens angelägenheter samt iakttaga tystnadsplikt beträffande uppgifter om enskilda personer som assistenten till följd av sin anställning erhållit kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående” både under och efter det att anställningen har upphört, (Kollektivavtal, Personlig assistans, Vårdföretagarna, 2 § Mom 1; Personlig assistans, Ferimia, 3 § Mom 1).

Diskriminering är ofta en fråga om att väga olika rättigheter mot varandra (Schömer, 2011). Inom personlig assistans ställs de personliga assistenternas rätt att inte diskrimineras i relation till personer med funktionsnedsättnings, brukares rätt att leva sitt liv som andra och bland annat få insatser och behandlingsprogram när det gäller sexuell och reproduktiv hälsa och hur de tjänsterna ska kunna utföras med hjälp av personliga assistenter. Den 13 december 2006 antog Förenta nationerna (FN), konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD, A/61/106), vilken föreskriver att:

personer med funktionsnedsättning har rätt att åtnjuta bästa möjliga hälsa och utan diskriminering på grund av funktionsnedsättning... konventionsstaterna förbinds vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa tillgång till hälso-

och sjukvårdstjänster för personer med funktionsnedsättning med beaktande av jämställdhetsperspektivet, däribland hälsorelaterad rehabilitering...

särskilt ... erbjuda personer med funktionsnedsättning samma utbud, kvalitet och standard avseende gratis eller subventionerad hälso- och sjukvård samt insatser och behandlingsprogram som erbjuds andra personer, även när det gäller sexuell och reproduktiv hälsa samt befolkningsbaserade offentliga folkhälsoprogram.

CRPD underbyggs av LSS, som är en rättighetslag (Prop. 1992/93:159, s. 45; Wolmesjö & Zanderin 2009). Den är tänkt att möjliggöra för den enskilde att "leva ett så normalt liv som möjligt" (prop. 1992/93:159, s. 43). LSS berättigar personer med "stora och varaktiga funktionshinder" och behov av hjälp med "grundläggande behov" som inte kan tillgodoses på annat sätt att få hjälp med andning, personlig hygien, måltider, av- och påklädning, kommunikation, förebygga att personen skadar sig själv, någon annan eller egendom och stöd som den enskilde behöver löpande under större delen av dygnet på grund av ett medicinskt tillstånd som innebär att det finns fara för den enskildes liv eller att det annars finns en överhängande och allvarlig risk för personens fysiska hälsa (9a § 1 st. LSS). Det stöd och den hjälp som ges sker med stöd av personer som arbetar inom "personlig assistans".

Bedömningar enligt LSS ska grunda sig på en helhetssyn, vars syfte är att möjliggöra för den enskilde att få sina grundläggande behov tillfredsställda (9 a § 2 st.). Genom lagen (2008:962) om valfrihetssystem möjliggörs den enskildes rätt att välja anordnare, varvid förutsättningarna för självbestämmandet över den egna situationen är tänkt att tillgodoses. Även om LSS tillgodoser flertalet rättigheter, brister genomförandet av lagens anda vad gäller den enskildes rättigheter att ha ett fullvärdigt liv när det gäller möjligheten att få och ha ett tillfredställande sexualliv. Adolf Ratzka, Independent Livingrörelsens grundare, menar att funktionsnedsatta personers sexualitet inte tas på allvar i Sverige (Ratzka, 1998). Något som skiljer sig från hur det är i bland annat i Danmark och i Nederländerna där personer med funktionsnedsättning kan erhålla assistans i olika former för att tillgodose den sexuella hälsan (njutningen).

Diskrimineringslagen skyddar inte endast anställda, utan omfattar även de som vänder sig till det allmänna för vård och råd inom hälso- och sjukvård eller när någon vänder sig till socialtjänsten (2:13 DL). En person som söker, eller som är berättigad till personlig assistans, har inte endast rätt att begära hjälp till att leva ett liv som andra i sexuellt avseende, de har även rätt att få vägledning när de vänder sig till socialtjänsten och offentliga vårdinrättningar. Det stöd och hjälp som beviljas i när det gäller personers rätt att tillgodose den sexuella hälsan kan därmed komma att bli arbetsuppgifter för de personliga assistenterna.

Den sexuella hälsan för personer med ”stora och varaktiga funktionshinder” är något som har kommit att uppmärksammas under senare tid (Independent Living Institut 1998; Bahner, 2016). Men hur är det tänkt att brukarna ska få praktisk hjälp vid sexuella situationer. Är det rimligt att kräva att en assistent ska hjälpa brukaren att onanera, eller bistå brukaren för att kunna ha sex med sin partner, eller någon tillfälligt uppdragad person? Hur ska en assistent agera om det framställs krav på att förbereda ”mysigheten” i rummet, hjälpa till med avklädning och ge stöd i användning av sexleksaker” (Ottar, 2016).

PERSONLIGA ASSISTENTERS EGNA BERÄTTELSE

I Sverige kom #metoo att få stort genomslag, med över 100 000 namnunderskrifter under flera olika hashtaggar från över 70 olika yrken under åren 2017-2019 (Maktordningar och motstånd: forskarperspektiv på #metoo i Sverige, 2022). En av de hashtaggar som samlade minst antal underskrifter var #hjälpaintestjälpa. Endast 17 personer (Assistanskoll, 2018) skrev under det uppropet, vilket är anmärkningsvärt lågt mot bakgrund av att undersköterskor, personliga assistenter och vårdbiträden är de yrkesgrupper som oftast blir sjukskrivna till följd av att de har utsatts för sexuella trakasserier.

För att förstå hur sexuella trakasserier kan te sig vid arbete inom personlig assistans, har jag tagit del av de berättelser som finns tillgängliga från de personliga assistenternas upprop på hjälp #hjälpaintestjälpa (Kommunalarbetaren, 2023). Forumet #hjälpaintestjälpa är inte längre tillgängligt. Efter #metoo kom en backlash i form av förtalsrättegångar, där män som upplevde sig ha blivit felaktigt anklagade för sexuella trakasserier stämde de kvinnor som stod bakom utpekandena i virala medier. I förtalsrättegångarna, som grundade sig på det faktum att de utpekade männen inte var dömda för något brott, konstaterade domstolarna (tingsrätter) att kvinnorna som stod bakom utpekandena hade gjort sig skyldiga till kränkningar av männens integritet (Wegerstad, 2019). Materialet #hjälpaintestjälpa består av de (få) citat som fortfarande finns kvar (Kommunalarbetaren, 2023). Även om det endast handlar om ett fåtal berättelser, så säger de mycket om den vardag där personliga assistenter arbetar. I kombination med tidigare forskning om personliga assistenters arbetsförhållanden och arbetsvillkor (Calleman, 2017) framträder en bild av att yrket som personlig assistent innebär att vara till lags och aldrig opponera sig mot vare sig brukaren eller brukarens anhöriga (Schömer, 2017).

I berättelserna vittnar personliga assistenter både om hur de utsatts för sexuella trakasserier, såsom när kvinnliga assistenter uppmanas att plocka upp saker som någon ”tappat” på golvet för att brukarna ska kunna ”kolla in assistenternas rumpor”. Ett annat exempel utgör den händelse när en personlig assistent fick

frågan om hon kunde följa med en man på en fest in på toaletten och hjälpa honom med sitt ”problem nere i byxan”. Även om vittnesmålen inte är långa är det ändå möjligt att göra en arbetsrättslig analys av dem. I analysen identifierades framför allt en rädsla hos assistenterna att bli av med arbetet och att inte bli trodda, vilken förstärks av arbetsrättens begränsningar när det gäller arbete i annans hem i form av personlig assistans.

Rädsla över att bli av med arbetet

Vittnesmålen från #hjälpaintestjälpa innehåller inte endast beskrivningar av ovälkomna sexuella beteenden från brukare och personer i brukarnas närhet, de bär även på en rädsla om att bli av med arbetet. En undersköterska, som hade arbetat hos flera olika brukare skrev att hon ofta har blivit tagen på bröstet och rumpan, att hon har fått händer uppkörda mellan benen och tillfrågat om hon kan tänka mig att ge ”handjobb”. Önskingar som avslutas med underförstådda hot om att bli av med jobbet om hon inte bistod brukaren med att tillfredsställa honom sexuellt. En annan kvinna skriver att hon har ”fått höra saker som ’du är säkert en sän’ där blatte älskande hora’, hörde att du är feminist? Det är bara manshatare och gnälliga våldtäktsoffer som kallar sig det hora, slyna och mycket mer. Detta av både kunder och anhöriga till kund”.

I en berättelse skriver en kvinna att hennes brukare brukade titta på porr med öppen dörr, för att assistenten skulle höra vad som pågick. Brukaren sa ofta att han ville utnyttja assistenten på det sätt som skedde på porrfilmen.

Han sa att jag skulle ta på honom. Men jag sa nej. Sen fick jag torka bort hans sperma efteråt. Han tvingade mig att sitta på sängkanten och läsa pornovell för honom och sket i att jag grät samtidigt. Jag fick ansa hans kön och han tog mig på rumpan samtidigt, fast jag sa sluta. Han pratade om sina sexuella fantasier och att han funderade på att ta dit en manlig bekant som också kunde ta få ta del av mig ”på riktigt”, och att han ville titta på. Till slut så skaffade jag annat jobb och var då inte längre beroende av honom. Jag vågade säga upp mig. Han hotade mig då. Vågade ändå anmäla och fick tag på numret till andra kollegor och fick reda på att fler varit med om liknande. Jag och en tjej till var inne på förhör vad jag vet, och andra ville nog, men var rädda.

Att assistenterna har skrivit under avtal om tystnadsplikt gör att de uppfattar att de inte har rätt att berätta om vad som händer på jobbet. Av tidigare studier framkommer att assistenterna tror att avtalen om tystnadsplikt utgör förbud mot att berätta om hur de har det på arbetsplatsen och att förbudet omfattar såväl arbetsgivare som kollegor (Schömer, 2017). Reglerna om sekretess och tystnadsplikt utgör emellertid inte ett förbud mot att tala om arbetsvillkoren med arbetsgivare och fackliga företrädare. Avtalen om tystnadsplikt utgör inte heller hinder mot att assistenterna talar öppet under arbetsplatsträffar. Okunskapen om vad

tystnadsplikten innebär gör det också svårt för arbetsgivare att förebygga ohälsosamma arbetsmiljöer. Men det betyder inte att arbetsgivare kan svära sig fria från ansvaret för arbetsmiljön med hänvisning till att de personliga assistenterna inte talar med dem. Arbetsgivare har ett självständigt ansvar att tillse att arbetsmiljön på arbetsplatsen är tillfredställande (2:1 AML). Arbetsgivare är även skyldig att vidta åtgärder för att förhindra att någon utsätts för kränkande särbehandling (AFS 2015:4) och det förutsätter att arbetsgivaren håller sig underrättad om vad som händer på arbetsplatserna. Sedan 2001 är arbetsgivare bland annat skyldiga att undersöka, genomföra och följa upp arbetsmiljöarbetet samt att upprätta en arbetsmiljöpolicy (AFS 2025:1, vilka ersätter de äldre föreskrifterna AFS 2001:1).

Vid sidan av arbetsmiljörätten gäller diskrimineringsreglerna som föreskriver att arbetsgivare har ett utredningsansvar i de situationer arbetstagare utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier (2:3 DL). Dock att den inte inträder förrän arbetsgivaren har blivit uppmärksam på att det har skett något otillbörligt. Utredningsskyldigheten sträcker sig inte heller längre än till ovälkomna beteenden från andra anställda eller de som fullgör praktik hos arbetsgivaren. Arbetsgivarens ansvar vid sexuella trakasserier som begås av brukare, anhöriga eller andra täcks dock av arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Rädsla över att inte vara till lags

Flera berättelser innehåller beskrivningar av en rädsla för att bli uppsagd och stå utan arbete efter en uppsägningstid som endast är en månad och att vara i karens från A-kassan under 45 dagar vid uppsägningar som grundar sig på bristande förtroende (eller att förutsättningarna för assistansen har upphört på annat sätt, såsom att brukaren har avlidit, flyttat, eller bytt utförare). I relation till övriga arbetsmarknaden är den förkortade uppsägningstiden iögonenfallande. LAS berättigar alla arbetstagare som har varit anställda hos arbetsgivaren under minst två år rätt till två månaders uppsägning, tre månader vid minst fyra års arbete, fyra månader vid minst sex års arbete och fem månader vid minst åtta års arbete (11 §). De uppsägningstiderna gäller alldeles oavsett vad skälen är till uppsägningen.

Lydnadsplikten är i princip absolut, vilket betyder att assistenterna ska genomföra de uppgifter som de ombeds genomföra, dock att de aldrig är skyldiga att genomföra olagliga handlingar. Arbetet som personlig assistent handlar om att assistera någon som är har stora och varaktiga funktionshinder och har ett behov av hjälp med grundläggande behov (9a § LSS). Assistenterna förväntas vara följsamma och tillmötesgå den assistans som efterfrågas. Det leder till problem vid gränssättning vid situationer som rör brukares behov av att få alla sina behov tillgodosedda. Lydnadsplikten leder till glidningar av gränserna mellan den assistans som brukaren är beviljad till önskemål om sexuella tjänster. En assistent berättar hur hon tillmötesgick brukarens önskemål vid ett tillfälle, men att hon ångrade

sig, varken anställningsavtalet eller genomförandeplanen innehöll uppgifter om assistans avseende sexuell hälsa. När hon nekade brukaren att fortsätta bistå honom med sexuella tjänster blev han:

rasande och skrek att hon skulle få sparken om hon vägrade då det självklart ingick i hennes jobb att tillfredsställa honom sexuellt. Hon sa att han fick ge henne sparken då, vilket han gjorde. Han hotade också med att om hon berättade detta för någon så skulle han anmäla henne för att ha brutit tystnadsplikten. Hon vågade därför aldrig anmäla detta.

Lydnadsplikten underbygger assistenternas rädsla för att inte sköta sitt arbete. I kombination till tystnadsplikten får det här förödande konsekvenser eftersom få vågar göra en anmälan, eller ens berätta om vad de har varit med om. Det är inte heller ovanligt att arbetsgivare avfärdar övergreppen men kommentarer som ”man vänjer sig”. Carstensen (2016) menar att det finns en begreppsmässig mångtydighet kring sexuella trakasserier, som gör det svårt att dra en skiljelinje mellan vad som är acceptabelt eller ej. Ett uttalande som knappast har någon rättslig grund. Diskrimineringslagen är tydlig: sexuella trakasserier är detsamma som uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet (1:4:5 DL). Det räcker således med att uppträdandet är ”ovälkommet” och att det ”kränker” den utsatts värdighet. I de mål som har behandlat sexuella trakasserier har AD understrukit vikten av att den som agerar har blivit uppmärksammas på vad som har hänt (AD 2016:13). Inom personlig assistans räcker det med att arbetstagaren uppmärksammar arbetsgivaren på vad som har hänt, för att arbetsgivaren ska agera. Men det händer att assistenterna inte vågar tala om vad de har varit med om, eftersom de har skrivit under avtal om tystnadsplikt. På så sätt blir tystnadsplikten som en grogrund för att utveckla en osund tystnadskultur, där de anställda varken vågar tala om eller anmäla de kränkningar och övergrepp som de utsätts för av rädsla för att bli av med sina arbeten.

Arbetsrättsliga begränsningar

Sexuella trakasserier är uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om allt från blickar, ovälkomna beröringar till sexuella bilder, sexuella skämt, oönskade komplimanger till rena övergrepp (del Carmen-Herrera, Herrera & Expósito, 2017; Jämställdhetsmyndigheten, 2019). Det är den enskildes upplevelse av händelsen, som ska utgöra grunden för bedömningen av händelsen. Diskrimineringsförbudet skyddar endast de arbetstagare, arbetssökande, praktikanter, eller de som står till förfogande som inhyrd arbetskraft från en arbetsgivare från att utsättas för sexuella trakasserier från en arbetsgivare (2:1 DL). Dock att varken arbetstagarens kollegor, brukare, brukares anhöriga eller vänner omfattas av förbuden. Men arbetsgivaren har

ingen utredningsskyldighet i de situationer någon påstår sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier är en brukare, eller en kollega (2:3 DL). En kvinna vittnade om hur hon, som personlig assistent, till en person med allvarlig hjärnskada utsattes för sexuella trakasserier av brukarens far:

när pappan skulle komma på besök ensam på ens skift så knöt det sig alltid i magen – han gjorde hyfsat ofta närmanden; kramade, pussade, smekte en på ryggen och var allmänt närgången gentemot oss kvinnliga vikarier. Vi anmälde såklart men osäker på hur det gick i ärendet då jag flyttade kort därefter.

Arbetsgivarens begränsade utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen täcks emellertid delvis upp av arbetsmiljölagen (3:2), som föreskriver att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla tänkbara åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling (13 § OSA). Den skyldigheten sträcker sig dock inte längre än till den egna arbetsplatsen. Ansvar för omfattar således inte situationer utanför brukarens egna hem till exempel en pub, restaurang eller badhus såsom situationen när en ung kvinna (15 år) arbetade som ”hjälpassistenter” vid ett badhus, där hon hjälpte:

både männen och kvinnorna upp och ner i poolen och sedan in till duschen/omklädningsrummet. När jag hjälpte männen in till duschen fick jag alltid höra sexuella kommentarer. Några äldre män frågade om jag eventuellt kunde utföra någon sexuell handling i kombination med ryggskrubbning och bastubesök. Jag blev osäker och sa nej på ett nervöst och artigt sätt. Vid enstaka tillfällen tog några av männen på min kropp av ’misstag’. Jag var ung, det var mitt första jobb och jag ville inte vara otrevlig eller få sparken. Så jag försökte bara stå ut och inte ta det så allvarligt. Trots att det kändes oerhört fel och jobbigt.

Okunskapen om vad som ingår i assistenternas arbetsuppgifter gör att det blir svårt för assistenterna att våga säga ifrån, eftersom de oroas över att bli uppsagda om de inte är till lags med brukarna. Kroppsnära arbetsuppgifter såsom att vara bland nakna kroppar i en bastu och skrubba ryggar kan spå på känslan av skam och skuldbeläggande. Det kan vara svårt för unga och oerfarna assistenter att förstå var gränsen går, särskilt när det saknas riktlinjer för arbetsmiljöns utformning. Arbetsgivare som avstår från att ta sitt arbetsmiljöansvar och undersöka, genomföra och följa upp arbetsmiljöarbetet samt att upprätta en arbetsmiljöpolicy riskerar att bidra till att normalisera sexuella trakasserier vid arbeten inom personlig assistans.

AVSLUTNINGSVIS

De rättsliga reglerna leder till dilemman för såväl utförare som de personliga assistenterna. Att arbetsgivare är skyldiga att tillse att arbetsmiljön ska vara sund och säker och att inte någon ska utsättas för sexuella trakasserier är centralt från ett arbetsrättsligt perspektiv. Utförare har ett dubbelt ansvar, genom att de både är

skyldiga att se till att brukarna får den assistans som är beviljad samtidigt som de är ansvariga för att assistansen genomförs på ett tryggt och säkert sätt. Blir brukaren missnöjd med utföraren, är det tämligen enkelt att byta till en annan utförare. En utförare ställs därmed inför valet att antingen bli av med en kund, eller att säga upp den enskilde assistenten. Vittnesmål från #hjälpaintestjälpa visar att det är vanligt att brukarna hotar assistenter med uppsägning om de ifrågasätter brukarnas beteenden.

Att arbetsmiljön ska vara sund och säker och att inte någon ska utsättas för vare sig trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen står i bjärt kontrast med de berättelser som personliga assistenter beskriver sig ha varit med om. Uppropet #hjälpaintestjälpa undertecknades av endast 17 assistenter. Det är möjligt att det skulle kunna betyda att de personliga assistenternas arbetsmiljöer är fria från sexuella trakasserier och övergrepp, något som motsägs av det faktum att personliga assistenter och vårdbiträden är de yrkesgrupper som oftast blir sjukskrivna till följd av att de har utsatts för sexuella trakasserier. De står för 62 procent av anmälningarna där trakasserier har lett till arbetssjukdom.

Som en parallell diskussion till de sexuella övergrepp som personliga assistenter utsätts för, förs en minst lika viktig diskussion om att personer med ”stora och varaktiga funktionshinder” ska ha rätt till ett fullvärdigt liv med god sexuell hälsa. Men är det ens möjligt att föreställa sig hur det här ska ske utan att de personliga assistenterna kommer att hamna i än mer prekära situationer när det redan i dag är svårt att förstå var gränsen för sexuella trakasserier och övergrepp går? Sedan drygt tio år tillbaka utgör sexuella trakasserier en av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen (1:4:5). Arbetsgivare har varit skyldiga att förebygga och verka för att arbetstagare inte utsätts för sexuella trakasserier ända sedan tidigt 1990-tal. Vid arbetsplatser där arbetsgivaren sällan är närvarande såsom i brukaren hem, eller i publika miljöer såsom badhus eller pubar, blir det svårt för arbetsgivare att uppfylla sina skyldigheter att dagligen och aktivt förebygga att arbetstagare utsätts för oönskade sexuella närmanden. Skyldigheten är absolut men det betyder, såsom beskrivits ovan, att arbetsgivare ändå inte är skyldig att utreda situationer där arbetstagare påstår sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av andra än de som utför arbete hos arbetsgivaren eller är praktikanter på arbetsplatsen. Utanför utredningsskyldigheten faller således ett flertal situationer som personliga assistenter arbetar under. Att arbetsgivare har ett övergripande ansvar för att arbetstagares arbetsmiljö är god och sund (2:2) och är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa en trygg arbetsmiljö, där arbetstagarna inte utsätts för risker vad gäller deras liv eller hälsa (3:2-2a AML) kan knappast, enligt min mening, innebära att arbetsgivare ska uppmana personal till att bistå brukare med sexuella tjänster. Även om vi föreställer oss att en assistent samtycker till att genomföra assistans som rör brukares sexuella hälsa finns det skäl att både uppmärksamma

att det inte är möjligt att sluta avtal som avtalar bort sexuella trakasserier och diskriminering i övrigt (1:3 DL) och den utsatthet det innebär att arbeta som personlig assistent samt den oro många upplever med anledning av att de har skrivit under avtal om tystnadsplikt. Från ett arbetsrättsligt perspektiv uppstår en rad frågor om hur arbetsuppgifterna ska kunna genomföras på ett adekvat och säkert sätt utan att kränka de personliga assistenternas rätt att utsättas för ett upp- trädande som kränker deras värdighet. Därutöver finns ett förbud mot koppleri, som innebär att någon som förmår en assistent att bistå brukare med sexuella tjänster kan dömas till koppleri (6:2 BrB).

LITTERATUR

- #Hjälpaistestjälpa, Assisterer i upprop: "Vi har fått nog nu!. <https://ka.se/2017/12/20/assisterer-i-upprop-vi-har-fatt-nog-nu/>, hämtad 2024-09-04.
- Abo Ali, E., Saied, S., Elsabagh, H., & Zayed, H. (2015): Sexual harassment against nursing staff in Tanta University Hospitals, Egypt. *The Journal of the Egyptian Public Health Association.*, 90(3)94–100. doi.org/10.1097/01.EPX.0000470563.41655.71.
- AD 1929:29.
- AD 2005:22.
- AD 2009:4.
- AD 2012:27.
- AD 2013:2.
- AD 2015:57.
- AD 2016:13.
- AD 2017:61.
- AD 2023:33.
- Adlercreutz, A. & Mulder, B.J. (2013). *Svensk arbetsrätt*. (14., [rev.] uppl.). Norstedts juridik.
- AFS 2001:1: Systematiskt arbetsmiljöarbete [Elektronisk resurs] Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.
- AFS 2015:4: Organisatorisk och social arbetsmiljö: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.
- Arbetsmiljöverket (2023): Arbetsmiljön för personliga assistenter. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/omsorg--och-sociala-tjanster/arbetsmiljon-for-personliga-assisterer/>, hämtad 2024-09-24.
- Assistanskoll (2018) <https://assistanskoll.se/20180123-Metoo-upprop-personliga-assisterer.html>, hämtad 2024-09-18.
- Bahner, J. (2016). *Så nära får ingen gå?: en studie om sexualitet, funktionshinder och personlig assistans*. Diss. Göteborgs universitet, 2016.
- Brantsæter, M.C. & Widerberg, K. (red.) (1992). *Sex i arbeid(et) i Norge*. Tiden Norsk Forlag.
- C 54/07, EU:L, Firma Feryn.
- C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275, 25/04/2013, Asociația Accept.
- Calleman, C. (2007). *Ett riktigt arbete?: om regleringen av hushållstjänster*. Pang.
- Calleman, C. (2017). *Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans – en kunskapsmanställning*. https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/2016-038156-5-arbetsmiljo-inom-hushallsnara-tjanster-1970549_1_1.pdf, hämtad 2024-09-19.
- Carstensen, G. (2016). Sexual harassment reconsidered: the forgotten grey zone. *Nora* (2016(24):4, s. 267-280.
- Celik, Y., & Celik, S. S. (2007): Sexual harassment against nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(2)200-6. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2007.00168>.
- Cogin, J., & Fish, A. (2009): Sexual Harassment—A Touchy Subject for Nurses. *Journal of Health Organization and Management*, 23, 442-462. doi.org/10.1108/14777260910979326.
- CRPD, A/61/106, Förenta nationerna (FN), konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

- del Carmen-Herrera, M., Herrera, A., & Expósito, F. (2017). To Confront Versus not to Confront: Women's Perception of Sexual Harassment. *The European 16 Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 10(1)1–7. doi.org/10.1016/j.ejpal.2017.04.002.
- DS 2002:56: Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv.
- Fagerlund, B. & Frisk, K. (2003). *Att arbeta som personlig assistent*. (1. uppl.). Liber.
- Fridström Montoya, T. (2015). *Leva som andra genom ställföreträdare: en rättslig och faktisk paradox*. Diss. Uppsala universitet, 2015.
- Försäkringskassan (2023): *Rapport av utvecklingen av egna arbetsgivare inom assistansersättningen*. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.73da25b81888fb1e89b311/1693899463468/analys-av-utvecklingen-av-egna-arbetsgivare-inom-assistansersattningen-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-2023-003488.pdf>, hämtad 2024-09-18.
- Gough, R. & Modig, M. (1995). *Leva med personlig assistans: vårdtagare blir arbetsledare*. (1. uppl.) Centrum för utvärdering av socialt arbete.
- Hamlin L, Hoffman A. Perioperative nurses and sexual harassment. *AORN J*. 2002;76(5):855–860. doi:10.1016/S0001-2092(06)61039-9.
- Independent Living Institut (1998): Sexualitet och människor med funktionshinder: vad experterna ofta inte känner till <https://www.independentliving.org/docs5/sexuality2.html>, hämtad 2024-09-18.
- Jämställdhetsmyndigheten (2019): Sexuella trakasserier. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuellatrakasserier>, hämtad 2019-10-08.
- Kagan, I., Gaash, T., Grigorash, S., Sela, M., Maximov, Y., Cohen, S., & Tabak, N. (2015): Sexual harassment by patients: The difference experience of female doctors, nurses and nurse aides. *Medicine and Law: World association for medical law*, 34(1)5-20.
- Kollektivavtal: Personlig assistans, 2023-10-01 – 2025-10-31.
- Kollektivavtal: VF Bransch G 2023-2025.
- Kommunalarbetaren (2023): Sjuka av sexuella trakasserier – personliga assistenter och undersköterskor bland de mest utsatta. <https://ka.se/2023/02/28/sjuka-av-sexuella-trakasserier-personliga-assistenter-och-underskoterskor-bland-de-mest-utsatta/>, hämtad 2016-09-18.
- Latcheva, R. (2017): Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12)1821–1852. doi.org/10.1177/0886260517698948.s
- Linde, S. & Svensson, K. (red.) (2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter: människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. (1. uppl.). Liber.
- Lundgren, E. (2001). *Slagen dam: mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige : en omfångsundersökning*. Brottsoffermyndigheten.
- Madison, J., & Minichiello, V. (2000): Recognizing and Labeling Sex-based and Sexual Harassment in the Health Care Workplace. *Journal of Nursing Scholarship*, 32(4)405–410. doi.org/10.1111/j.1547-5069.2000.00405.
- Maktordningar och motstånd: forskarperspektiv på #metoo i Sverige*. (2022). Nordic Academic Press.
- Najafi, F., Fallahi-Khoshknab, M., Ahmadi, F., Dalvandi, A., & Rahgozar, M. (2017): Human dignity and professional reputation under threat: Iranian Nurses' experiences of workplace violence. *Nursing & Health Sciences*, 19(1)44–50. doi.org/10.1111/nhs.12297.
- Ottar, (2016): Sex osynliggörs inom personlig assistans. <https://www.ottar.se/sex-osynliggors-inom-personlig-assistans/>, hämtad 2024-09-19.
- Ratzka, A. (1998), Sexuality and people with disabilities: What experts often are not aware of. <https://www.independentliving.org/docs5/sexuality.html>, hämtad 2024-09-18.
- Romito, P., Ballard, T., & Maton, N. (2004). Sexual Harassment among Female Personnel in an Italian Hospital: Frequency and Correlates. *Violence Against Women*, 10(4)386–417. doi.org/10.1177/1077801204263505.
- Schömer, E. (2011). Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen. I: Svensson, E. (red.) (2011). *På vei: kjønn og rett i Norden* (s. 115-144). Svensson, E. (red.) (2011). Makadam.
- Schömer, E. (2017). Personlig assistans: En arbetsrättslig limbo. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23(3)24–40. SFS 1962:700: Brottsbalk.
- SFS 1977:1160: Arbetsmiljölög.
- SFS 1977:1166, Arbetsmiljöförordning.

- SFS 1979:1118, Lag om jämställdhet om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.
- SFS 1993:387: Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade.
- SFS 2001:453: Socialtjänstlag.
- SFS 2008:567: Diskrimineringslag.
- SFS 2008:962: Lag om valfrihetssystem
- SFS 2009:400: Offentlighets- och sekretesslagen.
- SFS 2010:659: Patientsäkerhetslagen.
- Socialstyrelsens allmänna råd till 11:5 socialtjänstlag (2001:453).
- SOSFS 2014:5: Lag om dokumentation i verksamhet som bedrivs med stöd av SoL, LVU, LVM och LSS.
- Stockdale, M., & Weston R. m.fl. (2009). Sexual harassment and posttraumatic stress disorder: Damages beyond prior abuse. *Law and Human Behavior* 33 (5)405–418.
- Suhaila O., Rampal KG (2012): Prevalence of Sexual Harassment and its Associated Factors among Registered Nurses Working in Government Hospitals, *Med J Malaysia*, 67(5)506-517.
- Sverige. Regeringen (2008). *Regeringens proposition 2007/08L95 Ett starkare skydd mot diskriminering*. Regeringen.
- Sverige. Riksdagen. (1992). *Regeringens proposition 1992/93:159 om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Riksdagen.
- Wegerstad, L. (2019). #metoo och de fem förtalsdomarna. *Glänta (Print)*. (2019:3-4, s. 35-41). https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/80502814/glanta_34_wegerstad.pdf, hämtad 2024-09-18.
- Witt-Brattström, E. (2019). *Historiens metoo-vrål: #är jag inte människa*. Norstedts.
- Wolmesjö, M. & Zanderin, L. (red.) (2009). *LSS: regelsystem, implementering och realitet*. Lund: Studentlitteratur.

ABSTRACT

The article highlights the vulnerability of personal assistants in their work environment, particularly in relation to sexual harassment and employment-related rule violations. Adopting a labor law perspective, it exemplifies dilemmas concerning sex and sexual harassment in personal assistants' work situations. The article begins with background and prior studies, followed by an examination of the legal framework: discrimination law, occupational safety, employers' duties to prevent and address sexual harassment, and employees' responsibilities alongside users' rights. Testimonies from personal assistants, shared in the forum #hjälpaintestjälpa, are analyzed, and the article concludes by discussing issues related to sexual health rights within personal assistance context.

Keywords: anti-discrimination law, environmental law, #metoo, personal assistants in home care, sexual harassment