



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Annika Lindholm

Sexuella trakasserier i EG-rätt  
och svensk rätt – en feministisk  
analys

Examensarbete  
30 ECTS

Mia Rönmar

Arbetsrätt

VT 2008

# Innehållsförteckning

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	4
1.2 Metod och teori	4
1.3 Material	6
1.4 Avgränsningar	6
<b>2 BAKGRUND</b>	<b>8</b>
2.1 Förekomsten och utvecklingen av sexuella trakasserier – en feministisk diskussion	8
2.1.1 Begreppets framväxt	8
2.1.2 Sexuella trakasserier – Ett vanligt, men dolt problem	9
2.1.3 Jämställdhet och värdighet	10
2.1.4 Sexuella trakasserier och statlig intervention	11
2.2 EG-rätt	12
2.2.1 Europeiska Unionens jämställdhetspolitik	12
2.2.2 Sexuella trakasserier i EG-rätt	13
2.3 Svensk rätt	16
2.3.1 Jämställdhetslagen	16
2.3.2 Sexuella trakasserier i svensk rätt	17
<b>3 DEN RÄTTSLIGA REGLERINGEN AV SEXUELLA TRAKASSERIER</b>	<b>20</b>
3.1 Begreppet sexuella trakasserier	20
3.1.1 Centrala rekvisit	20
3.1.1.1 Ovälkommet	20
3.1.1.2 Ett fysiskt, verbalt eller icke-verbalt beteende	21

3.1.1.3	I arbetslivet	25
3.1.1.4	En kränkande handling	26
3.1.1.5	Värdighet eller integritet	26
3.1.1.6	Könsdiskriminering	27
<b>3.2</b>	<b>Sexuella trakasserier och arbetsgivarens ansvar</b>	<b>27</b>
3.2.1	Aktiva jämställdhetsåtgärder	27
3.2.1.1	Skyldighet att förebygga och förhindra förekomsten av sexuella trakasserier.	27
3.2.1.2	Jämställdhetsplan	29
3.2.2	Skyldighet att utreda omständigheterna vid förekomsten av sexuella trakasserier	30
3.2.3	Förbud för arbetsgivaren	33
3.2.3.1	Förbud mot repressalier	33
3.2.3.2	Förbud mot instruktioner att diskriminera	36
<b>3.3</b>	<b>Arbetstagaren som trakasserat</b>	<b>36</b>
3.3.1	Inledning	36
3.3.2	Åtgärder enligt anställningsskyddslagen	37
3.3.3	Åtgärder enligt jämställdhetslagen	40
<b>3.4</b>	<b>Arbetstagaren som utsatts för trakasserier</b>	<b>41</b>
3.4.1	Aktiva åtgärder	41
3.4.2	Framprovocerad uppsägning	42
<b>3.5</b>	<b>Arbetsmarknadsparternas roll och förpliktelser</b>	<b>44</b>
3.5.1	Aktiva åtgärder	44
3.5.2	Kollektivavtal	46
<b>3.6</b>	<b>Statens roll</b>	<b>47</b>
3.6.1	Aktiva åtgärder	47
3.6.2	Jämställdhetsorgan	48
<b>3.7</b>	<b>Bevisning</b>	<b>49</b>
3.7.1	Bevisbörda	49
3.7.2	Bevisprövning	50
<b>3.8</b>	<b>Påföljder</b>	<b>51</b>
3.8.1	Påföljder enligt jämställdhetslagen	51

3.8.2	Påföljder enligt LAS	53
<b>4</b>	<b>ANALYS</b>	<b>56</b>
4.1	Sexuella trakasserier ur ett rättsdogmatiskt perspektiv	56
4.2	Sexuella trakasserier ur ett feministiskt rättsperspektiv	58
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>67</b>

# Summary

Sexual harassment in EC law and Swedish law – a feminist analysis.

Sexual harassment in a legal context is a very interesting subject in many ways. Since the existence of sexual harassment was formally recognized in the European Union and in Sweden in the 1980s, laws prohibiting sexual harassment have been legislated and legal disputes have been tried in courts. Nevertheless, several surveys show that the number of workers experiencing sexual harassment has increased. Although sexual harassment is a very common problem at workplaces in the EU and in Sweden, it is also a hidden problem. Few of those exposed to it know their legal rights and the awareness among employers is often dissatisfying. The problem has only received marginal attention in legal doctrine.

The main purpose of this paper is to analyse sexual harassment in EC-law and Swedish law according to feminist legal theory. There are several schools of feminist thought, which often take different perspectives in many issues. I have chosen to mainly focus on writings of Catharine MacKinnon, as her work has been very influential. She is also generally credited with bringing the problem of sexual harassment to public attention and giving the term a wide currency. This paper also has a second purpose: to compare the Swedish legislation with EC-law in order to see if the Swedish law differs from EC-law in important matters.

After an introductory chapter, with a short account of feminist legal theory, I discuss the development of sexual harassment law in the light of equality policy in the EC and in Sweden. This is followed by a thorough discussion of the rules and remedies in sexual harassment law and the courts interpretation of it. I have chosen to categorize different issues according to their subject, always describing EC-law before Swedish law. As there are several definitions of sexual harassment, the chapter begins with a comparison of the most common and important requisites in the definitions. This is followed by a systematic description of the obligations and prohibitions of the different parties, the employers, the employees, the trade unions and the state in sexual harassment cases.

The paper contains two analyses, the first from a legal point of view and the second from a feminist point of view. After comparing Swedish law with EC-law, I found that Swedish rules concerning some important issues do not correspond to the rules laid down by EU. In the analysis based on feminist legal theory, I came to the conclusion that the rules against sexual harassment in many ways are insufficient in both the EC and in Sweden.

# Sammanfattning

Den rättsliga regleringen av sexuella trakasserier är av flera orsaker ett intressant ämne. Sedan förekomsten av sexuella trakasserier började uppmärksammas på 1980-talet i EU och i Sverige, har rättsregler införts och fall om sexuella trakasserier behandlats i domstolar. Trots omfattande lagstiftningsåtgärder visar ändå undersökningar på att förekomsten av sexuella trakasserier i stället för att minska tvärtom ökat. Trots att sexuella trakasserier är ett allmänt förekommande problem, är det ett dolt problem. Det är sällan som förekomsten av sexuella trakasserier uppmärksammas på arbetsplatserna. Kunskapen om den rättsliga regleringen av sexuella trakasserier är även låg bland arbetsgivare och arbetstagare. Inte heller inom juridisk doktrin har problemet nämnvärt uppmärksamats.

Syftet med förevarande uppsats är att analysera och problematisera den rättsliga regleringen av sexuella trakasserier inom EG-rätt och svensk rätt. Detta kommer att ske utifrån feministisk rättsteori. Det finns ingen enhetlig beteckning på feministisk rättsteori, utan istället förekommer flera olika teorier och inriktningar vars åsikter kan skilja sig radikalt. Jag har valt att främst utgå från den amerikanska juridikprofessorn Catharine MacKinnons teorier, då hon haft en mycket framträdande roll inom feministisk rättsteori samt var en av de första som började uppmärksamma och skriva om sexuella trakasserier i USA. Uppsatsen har även ett annat syfte, nämligen att jämföra de svenska reglerna om sexuella trakasserier med de gemenskapsrättsliga och se om de svenska reglerna i viktiga avseenden skiljer sig från gemenskapsrätten.

Efter ett kort inledningskapitel, där jag bland annat tar upp de av MacKinnons åsikter som jag finner mest centrala för uppsatsen, kommer förekomsten och den rättsliga utvecklingen av sexuella trakasserier mot bakgrund av övriga jämställdhetsåtgärder i EU och i Sverige att diskuteras. Därefter följer en detaljerad genomgång av den rättsliga regleringen av sexuella trakasserier samt Arbetsdomstolens sätt att tillämpa och tolka rättsreglerna. Jag har valt att dela upp kategorierna ämnesvis och under respektive grupp behandla först gemenskapsrätten och därefter svensk rätt. Eftersom det finns ett stort antal definitioner av sexuella trakasserier, inleds kapitlet med en sammanställning av de viktigaste rekvisiten i definitionerna. Därefter följer en systematisk genomgång av de olika parternas förpliktelser och förbud vid sexuella trakasserier: arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmarknadsparter och stat.

Uppsatsens sista kapitel består både av en rättsdogmatisk och av en feministisk analys. Den rättsliga analysens slutsats är att de svenska rättsreglerna på ett par viktiga punkter inte motsvarar EG-rätten. Utgående från feministisk rättsteori är dessutom både de gemenskapsrättsliga och de svenska rättsreglerna i flera hänseenden inadekvata.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Art	Artikel
BrB	Brottsbalken
EC	European Community
EEC	European Economic Community
EEG	Europeiska Ekonomiska Gemenskapen
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta Nationerna
FRID-A	Kvinnofrid i Arbetslivet
JämL	Jämställdhetslag (1991:433)
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
OJ	Official Journal of the European Communities
Prop	Proposition
SAF	Svensk arbetsgivarförening
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1 Inledning

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med förevarande uppsats är att analysera och problematisera den rättsliga regleringen av sexuella trakasserier i EG-rätt och i svensk rätt utifrån feministisk rättsteori. För att möjliggöra detta, har uppsatsen även i syfte att redogöra för de gemenskapsrättsliga och de svenska rättsreglerna och se ifall de stämmer överens med varandra eller om de i viktiga hänseenden skiljer sig åt.

Uppsatsen har två centrala frågeställningar:

1. Hur regleras sexuella trakasserier i EG-rätt och svensk rätt, samt motsvarar de svenska reglerna om sexuella trakasserier de gemenskapsrättsliga reglerna?
2. Ur ett feministiskt rättsperspektiv – Kan EU och den svenska staten, genom lagstiftningsåtgärder och domstolsprocesser, sägas ha bemött sexuella trakasserier på ett adekvat sätt? Vilken kritik kan riktas mot rättsreglerna om sexuella trakasserier och statens förhållningssätt till problemet?

## 1.2 Metod och teori

I uppsatsen kommer både rättsdogmatisk metod och feministisk rättsteori att tillämpas. Jag kommer att tillämpa rättsdogmatisk metod då jag går igenom lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin om sexuella trakasserier. I uppsatsen kommer stor vikt att ligga både vid EG-rätt och vid svensk rätt, då EG-rätten starkt påverkat de svenska reglernas utformning.

Analysen av sexuella trakasserier, med särskild fokus på statens och lagstiftningens roll, kommer att ske utifrån feministisk rättsteori. Det finns ingen enhetlig beteckning på feministisk rättsteori. Catharine MacKinnon har föreslagit följande lydelse: "Feminist jurisprudence is an examination of the relationship between law and society from the point of view of all women".<sup>1</sup> Samtidigt förekommer det inom feministisk rättsteori förespråkare för flera olika inriktningar med mycket skilda åsikter. Teoretikerna brukar ofta särskiljas och föras in under vissa givna kategorier, som liberalfeminism, radikalfeminism, kulturell feminism och feministisk postmodernism.<sup>2</sup> Denna uppdelning leder dock till onödigt polarisering. Den innebörd jag lägger i feministisk rättsteori kan inte sägas vara direkt härledd

---

<sup>1</sup> Wishik (1993), s.22.

<sup>2</sup> För en mer detaljerad genomgång av de olika teorierna och den feministiska rättsteoris utveckling, se till exempel Cain (1993) s. 237.



ur någon av de ovan nämnda teorierna. Jag har istället valt att främst fokusera på åsikter framförda av Catharine MacKinnon<sup>3</sup> samtidigt som jag även tagit hänsyn till andra teoretikers åsikter. Då Catharine MacKinnon är mycket omdiskuterad och kontroversiell, samtidigt som hon är svårläst och förmodligen ofta missförstådd, bör det påpekas att de tolkningar jag gjort av hennes verk är min egna. Jag lägger vikt vid följande punkter:

*Staten:* Staten uppmuntrar eller förringar männens våld mot kvinnor samt männens sexuella objektifiering av kvinnor. Staten ignorerar, tolererar och till och med uppmuntrar vissa uttryck för våld, samtidigt som staten motverkar andra former av våld. Manlig dominans är universellt så accepterat att det inte krävs våld för att implementera det. Ändå bygger många intima relationer mellan kvinnor och män på våld. Staten har dock möjlighet att minska och förhindra mäns våld mot kvinnor, genom att vidta åtgärder mot det fysiska och sexuella utnyttjandet av kvinnor. Genom statlig intervention finns en möjlighet att ändra på flera av de mest konkreta uttrycken för ojämställdhet mellan könen.<sup>4</sup>

*Lagstiftning:* Lagen ger utrymme för tvång, samtidigt som det är en täckmantel för tvånget. Genom liberala lagar osynliggörs och legitimeras manligt herravälde, genom att det manliga synsättet införlivas i lagarna och påtvingas samhället. Mansdominansen framstår via lagarna som en del av verkligheten och inte som en konstruerad och påtvingad ordning som gynnar den dominerande gruppen. Såväl männens makt över kvinnorna som makten i dess manliga form institutionaliseras genom liberala lagar. Det är männen som utformar samhällets normer samt de institutioner som bevarar den rådande ordningen. Den mansdominerade rättssynen upprättar normerna för det faktiska förhållandet mellan verklighet och lag, till exempel synen på vilka områden som kan bli föremål för juridisk prövning. Männens sociala makt över kvinnor utövas genom lagar vars uttryckliga syfte är att skydda kvinnor som samhällsmedlemmar, till exempel lagen om våldtäkt, eller genom lagar vars syfte är att förhindra ojämlikheten mellan könen men som inte gör det, som lagar om könsdiskriminering. För att jämlikhet mellan könen skall ges en meningsfull innebörd på rättslig nivå krävs att de verkliga förhållandena identifieras, nämligen att kvinnor som kollektiv delar grundvillkoret att de är ojämlika därför att de är kvinnor. Ojämlikheten handlar om dominans och underordning samt om makt och orättvis fördelning av makt. Manlig makt existerar, jämlikhet mellan könen gör det inte.<sup>5</sup>

*Det privata/offentliga:* Lagen definierar det privata som ett ställe där lagen inte gäller, ett ställe där lagen inte inkräktar, där ingen skada kan ske. I det

---

<sup>3</sup> Catharine MacKinnon brukar räknas som radikalfeminist. Jag har valt att främst fokusera på hennes åsikter, då hon haft stort inflytande på sättet att se på samspelet mellan manlig dominans och statens och lagstiftningens roll. Vidare var hon en av de första som började uppmärksamma och skriva om sexuella trakasserier i USA. Hennes bok *Sexual Harassment of Working Women* (1979) fick stor genomslagskraft och uppmärksammas fortfarande.

<sup>4</sup> Elman (1996) s. 2f.

<sup>5</sup> MacKinnon (1991) s. 16-25.

dagliga livet hör det privata till mannen. Kvinnor blir sexuellt utnyttjade i det privata. Kvinnlig arbetskraft exploateras i det privata. I det privata är kvinnor objekt i männens subjektiva värld och underställda männen makt. Det privata är platsen där män kan göra vad de vill, eftersom kvinnorna vistas där. Männens däremot vistas i det offentliga, där lagar mot skador existerar, riktiga skador, det vill säga skador mot män.<sup>6</sup>

*Sexualitet och våld:* Sexualitet är en social konstruktion: den definieras av män och påtvingas kvinnor. Sexualitet handlar om att identifieras i motsatsparet passiv/aktiv, objekt/betraktare eller offer/förövare. Kvinnor får lära sig att deras värde ligger i att vara åtrådda av män och män lär sig att attraheras av underordnade kvinnor. Det sexualiserade våldet kan ta sig olika uttryck, men det gemensamma för kvinnor är att de blir sexuellt kränkta som kvinnor. Kvinnor blir gjorda till objekt av männen samt tvingas internalisera en ständigt närvarande manlig blick. I offentliga sammanhang är kvinnor osynliga som människor och betraktas istället som tillgängliga objekt.<sup>7</sup> Eller som MacKinnon uttrycker det: "All women live in sexual objectification the way fish live in water".<sup>8</sup>

## 1.3 Material

I Sverige finns det mycket lite rättsvetenskaplig litteratur som behandlar sexuella trakasserier. De få böcker som finns är ofta kortare handböcker. Viss sociologisk litteratur har skrivits om ämnet, då ofta med inriktning på den sociala miljö som möjliggör sexuella trakasserier. I den rättsvetenskapliga litteraturen nämns sexuella trakasserier ofta i förbifarten samt kommer i skymundan av andra frågeställningar som berör könsdiskriminering. Samma sak gäller på EG-nivå. Inom amerikansk litteratur har däremot förekomsten av sexuella trakasserier uppmärksammats sedan 1970-talet. Trots att det i den svenska debatten om sexuella trakasserier ofta framhävs att det är stor skillnad mellan Sverige och USA, anser jag att den amerikanska litteraturen är väsentlig även i diskussionen om problemets förekomst i Sverige och EU. Jag har därför i mitt resonemang om feministisk rättsteori samt sexuella trakasserier långt stött mig på amerikanska författare.

## 1.4 Avgränsningar

Sexuella trakasserier är ett mycket intressant ämne som kan diskuteras ur flera olika vinklar. Då det är ett omfattande ämne, har jag varit tvungen att göra flera avgränsningar. Trots att sexuella trakasserier kan förekomma både gentemot kvinnor och gentemot män, kommer uppsatsen enbart att behandla sexuella trakasserier av kvinnor. Detta sker dels för att sexuella trakasserier av kvinnor är betydligt vanligare än trakasserier riktade mot

---

<sup>6</sup> MacKinnon (2005) s. 159f.

<sup>7</sup> Tollin och Törnqvist (2005) s. 58 och s. 71. Se även MacKinnon (1987) s. 49-58.

<sup>8</sup> MacKinnon (1989) s. 149.

män, dels på grund av den teoretiska inramningen. Under senare tid har även diskussionen om sexuella trakasserier riktade mot homosexuella blivit allt vanligare. Trots att detta är en mycket viktig och intressant fråga, kommer den inte att behandlas här.<sup>9</sup>

Sexuella trakasserier som fenomen har existerat i flera århundraden, åtminstone om sexuella trakasserier definieras som ovälkomna och oönskade sexuella närmanden från personer i maktställning gentemot underordnade. Uppsatsen kommer dock inte att ge någon historisk överblick över förekomsten av sexuella trakasserier, utan kommer istället att behandla perioden från 1970-talet då termen ”sexual harassment” myntades i USA till dagens läge.

Under senare tid har det allt mer börjat uppmärksammas, att kvinnor blir utsatta för sexuella trakasserier inte bara på arbetsplatser, utan även till exempel på gatan och i affärer. Vidare har sexuella trakasserier i skolor och på universitet diskuterats i hög grad både i dagstidningar och i sociologisk doktrin. Uppsatsen, som är ett examensarbete i arbetsrätt, kommer endast att beröra sexuella trakasserier i arbetslivet.

Det finns rätt sparsamt med svenska rättsfall om sexuella trakasserier. På gemenskapsnivå finns det ännu färre. Jag har enbart hittat ett fall om sexuella trakasserier från EG-domstolen.<sup>10</sup> Då detta fall dessutom bara indirekt berör regleringen av sexuella trakasserier, kommer det inte att behandlas här. Uppsatsen kommer därför enbart att fokusera på rättsfall från Arbetsdomstolen.

Termen sexuella trakasserier användes länge i Sverige som en gemensam benämning för både trakasserier i form av oönskade beteenden som hade samband med en persons könstillhörighet och sexuella trakasserier i form av oönskade beteenden av sexuell natur. Inom gemenskapsrätten har det däremot gjorts en åtskillnad mellan trakasserier på grund av kön och trakasserier av sexuell natur. Denna åtskillnad har nu även införts i svensk rätt.<sup>11</sup> Trakasserier på grund av kön innebär att trakasserier beror på att personen i fråga är av kvinnligt eller manligt kön, till exempel att en kvinna utsätts för ett kränkande beteende eftersom hon är kvinna. Trakasserier är emellertid, till skillnad från sexuella trakasserier, inte av sexuell natur. Denna uppsats har till syfte att enbart behandla sexuella trakasserier. Då vissa av reglerna överlappar varandra, kommer ändå trakasserier på grund av kön att tas upp i vissa sammanhang.

---

<sup>9</sup> I USA har sexuella trakasserier av män diskuterats livligt på grund av det s.k. Oncale-målet (*Oncale v. Sundowner Offshore Servs*), där det gjordes gällande att en manlig arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier av andra män. I fallet fann USA:s högsta domstol att sexuella trakasserier av män mot män kan vara en form av könsdiskriminering. För mer information, se t.ex. Spindelman (2004) s. 201-220.

<sup>10</sup> Mål C-62/01 P Anna Maria Campogrande mot Europeiska gemenskapernas kommission.

<sup>11</sup> Se till exempel prop 2004/05:147 s. 53f. samt 16 a § jämställdhetslagen.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Förekomsten och utvecklingen av sexuella trakasserier – en feministisk diskussion

#### 2.1.1 Begreppets framväxt

Trots att sexuella trakasserier existerat länge, var det först på 1970-talet som fenomenet fick ett namn, då termen ”sexual harassment” myntades i USA. Detta skedde främst tack vare en stark kvinnorörelse, där kvinnor gick samman och började diskutera och jämföra sina erfarenheter från arbetsmarknaden.<sup>12</sup> Själva begreppet sexual harassment kom till under så kallade medvetandehöjande samtal<sup>13</sup> där Catharine MacKinnon var en av de ledande gestalterna. Hennes bok *Sexual Harassment of Working Women* (1979) bidrog starkt till att även allmänheten fick kunskap om sexuella trakasserier. I boken argumenterar MacKinnon för att sexuella trakasserier skall ses som könsdiskriminering, eftersom det är ett uttryck för mäns maktutövning mot kvinnor. Sexuella trakasserier möjliggörs eftersom kvinnor som grupp har en underordnad position på arbetsmarknaden, samtidigt som trakasserierna är ett sätt för männen att hålla kvar och återskapa denna rådande ordning. Sexuella trakasserier hjälper därmed till att skapa och upprätthålla kvinnors underordning på ett strukturellt plan.<sup>14</sup>

Under 1970-talet och i början av 1980-talet var det få i Europa som talade om sexuella trakasserier som ett problem; det hade inget namn och de som utsatts för trakasserier hade inget skydd. De framgångar som nåtts av kvinnogrupperna i USA började ändå så småningom att även uppmärksammas i Europa. Storbritannien hade en särskilt aktiv roll i förmedlingen av information om sexuella trakasserier. År 1983 avgjordes det första målet om sexuella trakasserier i Storbritannien, där domstolen konstaterade att sexuella trakasserier utgjorde olaglig könsdiskriminering. Inom Europeiska Unionen ledde detta till påtryckningar om att även på unionsnivå uppmärksamma och förhindra trakasserier.<sup>15</sup> År 1986 antog Europaparlamentet en resolution, där medlemsländerna uppmanades att vidta åtgärder för att förhindra kränkning av kvinnors integritet på arbetsplatsen. Sedan dess har det på gemenskapsnivå utfärdats ett stort antal

---

<sup>12</sup> Till en början träffades kvinnorna i små så kallade ”consciousness-raising groups”, medvetandehöjande grupper, som fanns runt om i USA. MacKinnon diskuterar detta detaljerat i MacKinnon (1989) s. 83-105.

<sup>13</sup> I *Toward a Feminist Theory of the State* skriver MacKinnon: ”The key to feminist theory consists in its way of knowing. Consciousness raising is that way”. MacKinnon (1989) s. 84.

<sup>14</sup> MacKinnon (1979) s. 9f.

<sup>15</sup> Collins (1996) s. 25f.

dokument om sexuella trakasserier som i stor utsträckning legat till grund för hur de svenska reglerna utformats.<sup>16</sup>

I Sverige introducerades begreppet ”sexual harassment” genom en direktöversättning från engelskan till sexuella trakasserier.<sup>17</sup> Detta skedde bland annat genom det så kallade FRID-A-projektet.<sup>18</sup> När JämO etablerades år 1980 började nämligen kvinnor höra av sig till JämO angående sina erfarenheter av att ha blivit sexuellt kränkta och förnedrade på arbetsplatserna. För att skaffa mer kunskap om trakasserierna och kunna komma med förslag, startade JämO hösten 1986 FRID-A-projektet. JämO föreslog bland annat en förstärkning av jämställdhetslagen<sup>19</sup>, så att lagen skulle ge skydd mot sexuella trakasserier.<sup>20</sup> År 1992 infördes det första förbudet mot sexuella trakasserier i jämställdhetslagen och sedan Sveriges inträde i Europeiska Unionen år 1995 har de nationella reglerna ändrats och förstärkts för att stämma överens med gemenskapsrätten.<sup>21</sup>

## 2.1.2 Sexuella trakasserier – Ett vanligt, men dolt problem

Det är mycket vanligt att kvinnor i Europeiska Unionens medlemsländer utsätts för sexuella trakasserier. En sammanställning gjord av Europeiska Kommissionen över alla relevanta undersökningar som genomförts i medlemsländerna under perioden 1987-1997 visar att i genomsnitt 30-50 procent av alla kvinnor i Europa blivit sexuellt trakasserade på arbetsplatserna. Den vanligaste formen av sexuella trakasserier är verbala trakasserier, följt av fysiska trakasserier och icke-verbala trakasserier. Enligt rapporten är det större risk för unga kvinnor, kvinnor med låg utbildningsnivå samt kvinnor på mansdominerade arbetsplatser att bli utsatta för sexuella trakasserier.<sup>22</sup> Kvinnor i de medlemsländer som ligger i södra Europa utsätts även enligt rapporten oftare för sexuella trakasserier än kvinnor i de nordliga medlemsländerna.<sup>23</sup>

---

<sup>16</sup> Detta kommer att diskuteras närmare i kapitel 2.2.3.

<sup>17</sup> Det har förekommit viss debatt kring frågan om ”sexuella trakasserier” är en lämplig term. Bland annat anfördes i förarbetena till 1998 års lag: ”Uttrycket sexuella trakasserier är en översättning från engelskans ”sexual harassment”, där ordet ”sexual” betyder både sexuella och könsrelaterad. Det svenska begreppet ”sexuella trakasserier” tolkas allmänt så att det enbart handlar om ovälkomna beteenden av sexuell natur. Ett förtydligande bör göras så att det klart framgår att sexuella trakasserier även innefattar handlingar utan sexuell anknytning. Regeringen instämmer i och för sig i de synpunkter som framförts om att det vore önskvärt att hitta en annan beteckning än ”sexuella trakasserier”. Regeringen anser dock att begreppet sexuella trakasserier är så väl inarbetat att det är svårt att ersätta. Det väsentliga är att det klargörs att det inte endast är fråga om handlingar av sexuell natur.” Prop 1997/98:55 s. 111f.

<sup>18</sup> FRID-A är en förkortning av Kvinnofrid i Arbetslivet.

<sup>19</sup> Jämställdhetslag (1991:433).

<sup>20</sup> Hagman (1988) s. 6.

<sup>21</sup> Mer om detta i kapitel 2.3.2.

<sup>22</sup> *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union* (1998) s. 5f.

<sup>23</sup> *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union* (1998) s. 164.

Sexuella trakasserier är även ett vanligt förekommande problem på svenska arbetsplatser. Den första svenska undersökningen om förekomsten av sexuella trakasserier i arbetslivet utfördes i samband med FRID-A-projektet. En enkät skickades ut till 4220 kvinnliga fackföreningsmedlemmar som arbetade på mansdominerade arbetsplatser inom LO- och TCO-områdena. Av undersökningen framkom att 17 procent av de drygt 2000 kvinnor som besvarat enkäten någon gång i arbetslivet utsatts för sexuella trakasserier av chefer, arbetskamrater och/eller kunder eller patienter. Undersökningen visade även att det främst var yngre kvinnor samt kvinnor i mansdominerade arbeten som utsatts för sexuella trakasserier.<sup>24</sup> Efter FRID-A-projektet har ett flertal undersökningar genomförts, som visar att trots lagstiftnings- och informationsåtgärder har förekomsten av sexuella trakasserier i Sverige ökat istället för att minska.<sup>25</sup>

Trots att sexuella trakasserier är ett mycket vanligt förekommande problem på europeiska och svenska arbetsplatser, är det fortfarande ett dolt problem. Trots att trakasserier kan få allvarliga konsekvenser, är det sällan som problemet uppmärksammas på arbetsplatserna. Det är få kvinnor som vågar säga ifrån. Detta har flera orsaker. Många tror att det inte skulle leda till någon förbättring, eller är rädda för att trakasserier till och med skulle förvärras. Trakasserier är också ofta svåra att bevisa, då det kan saknas vittnen och istället står ord mot ord. Många tror därför att de inte skulle bli trodda.<sup>26</sup> Vidare har anställningen en stark ekonomisk betydelse och många kvinnor tigger om trakasserier av rädslan att bli arbetslösa.<sup>27</sup> Dessutom är frågor rörande sexualitet och sex ofta känsliga ämnen som anses privata: kvinnorna känner sig förnedrade och skrämde över vad som skett. Sexuella trakasserier berör områden som anställda ogärna tar upp med sina chefer, isynnerhet om de riskerar att inte bli trodda. Det är inte heller ovanligt att trakasseraren i samband med närmandena hotat kvinnan med allvarliga följder ifall hon berättade om händelsen.<sup>28</sup>

### 2.1.3 Jämställdhet och värdighet

Inom EG-rätt och svensk rätt ses sexuella trakasserier som en kränkning av offrets värdighet. I USA ses däremot sexuella trakasserier som ett uttryck för könsdiskriminering och frågor om sexuella trakasserier står därmed nära rätten till jämställdhet. Trots att EU och Sverige börjat närma sig detta synsätt, läggs tonvikt fortfarande vid själva värdighetsbegreppet. Både inom juridik och filosofi har sedan länge gjorts en åtskillnad mellan värdighet och jämställdhet, där värdighet har värderats högre. Värdighet har ansetts höra samman med frihet och liberala regler, medan jämställdhet har setts som en antiliberal restriktion. Värdighet har även ansetts vara en ”bredare” och mer

---

<sup>24</sup> JämO (1987) s. 44ff samt s.62.

<sup>25</sup> Genom arbetsmiljöundersökningar om sexuella trakasserier som genomförts vartannat år sedan 1995 kan en stadig ökning av förekomsten av sexuella trakasserier både mot kvinnor och män märkas, se JämO (2006) s. 18.

<sup>26</sup> JämO (2006) s.4.

<sup>27</sup> AD 1993:30, återger Ninni Hagman (sakkunnig i målet)

<sup>28</sup> MacKinnon (1979) s. 9f.

neutral term än jämställdhet och diskriminering. Diskrimineringslagar har även fått ett visst stigma då de enbart ansetts vara tillämpliga på kvinnor, medan värdighet har ansetts vara en mer allmänt tillämpbar och accepterad norm. Genom att sexuella trakasserier primärt ses som en fråga om värdighet och inte jämställdhet, påverkar det även den effekt rättsreglerna får. Kritik har bland annat riktats mot att reglerna inför ett individualistiskt synsätt som varken tar hänsyn till könsmakstrukturens roll eller frågan om diskriminering vid sexuella trakasserier.<sup>29</sup>

## 2.1.4 Sexuella trakasserier och statlig intervention

När stater vidtar åtgärder för att förhindra fysiska och sexuella kränkningar av kvinnor, kan de göra manligt våld illegitimt. Statlig intervention har därmed en potentiell roll i att förhindra några av de mest utmärkande exemplen på ojämlikhet mellan könen. Det går ändå inte att förutsätta att kvinnor erbjuds viss hjälp av staten enbart för att det skall bli mer jämställt mellan kvinnor och män. Många statliga åtgärder, bland annat barnomsorg och arbetsmarknadspolitik, som är ägnade att komma kvinnor tillgodo vidtas främst av ekonomiska orsaker och inte för att bemöta kvinnornas behov. Dessa åtgärder är därmed inte en tillräcklig måttstock för hur väl staten reagerar på kvinnors situation. Den skandinaviska välfärdsstaten kan därmed sägas ha en utvecklad barnomsorg och arbetsmarknadspolitik främst för att bemöta de ekonomiska behoven och inte nödvändigtvis för att bemöta kvinnornas behov. Dessa åtgärder kan naturligtvis även komma kvinnorna tillgodo, men de är ändå inte ett adekvat sätt att mäta statens sätt att möta och förbättra kvinnors villkor.<sup>30</sup>

Ett bättre och mer direkt sätt att värdera hur staten förhållit sig till kvinnors situation, är att se hur staten reagerat på bland annat kvinnomisshandel och sexuella trakasserier. Detta beror dels på att dessa kränkningar är centrala för att upprätthålla kvinnors underordning, dels på att staten inte har några ytterligare orsaker (ekonomiska eller sociala) för att bemöta problemen. Statens handlingar i dessa fall visar därmed hur staten reagerar på manlig överordning samt på kvinnor som grupp.<sup>31</sup>

Då sexuella trakasserier började uppmärksammas under 1970- och 1980-talet, började allt fler kvinnor förstå att de hade rätt att få hjälp mot männens trakasserier. Flera av kvinnorna vände sig då till staten för att få social hjälp eller skydd genom lagar. Kvinnorna började därmed lita på staten för hjälp, samtidigt som staten vidtog åtgärder i form av lagstiftning och sociala åtgärder. Trots att manlig dominans råder inom staten, har staten ändå en möjlighet att hjälpa kvinnor från männen som kränker dem.<sup>32</sup> En central

---

<sup>29</sup> Baer (2004) s. 582ff.

<sup>30</sup> Elman (1996) s. 9f.

<sup>31</sup> Elman, förord.

<sup>32</sup> Elman, s. 14.

fråga blir därmed, att se på vilka åtgärder som Europeiska Unionen samt den svenska staten vidtagit för att förhindra sexuella trakasserier.

## 2.2 EG-rätt

### 2.2.1 Europeiska Unionens jämställdhetspolitik

Att uppnå jämställdhet mellan könen har varit en mycket central del av Europeiska Unionens socialpolitik. Sedan Romfördraget tecknades år 1957 har ett av målen på gemenskapsnivå varit att skapa lika villkor för kvinnor och män. Artikel 119 EG (nu artikel 141) etablerade principen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män. Jämställdhet mellan kvinnor och män är även en grundläggande princip i gemenskapslagstiftningen enligt artiklarna 2 och 3.2 i EG-fördraget samt enligt domstolens praxis. Enligt bestämmelserna i fördraget är jämställdhet mellan kvinnor och män en uppgift och ett syfte för gemenskapen och de inför en uttrycklig skyldighet för gemenskapen att främja jämställdhet i all dess verksamhet.<sup>33</sup>

Artikel 119 i Romfördraget fastställdes främst av ekonomiska orsaker, nämligen för att undvika förekomsten av en grupp av billig, kvinnlig arbetskraft som kunde snedvrinda konkurrensen mellan medlemsländerna. De sociala och moraliska grunderna för jämlikhet mellan könen uppmärksammades mindre. Trots att EU inte följt den neo-liberala arbetsmarknadsmodellen som gör motstånd mot all slags anti-diskrimineringslagstiftning, ansågs det ändå under 1970-talet att åtgärder som främjade jämställdhet var acceptabla på unionsnivå, så länge som de inte påverkade integreringen av den gemensamma marknaden. I slutet av 1990-talet ändrades inställningen till jämlikhet, och rättsliga åtgärder gällande diskriminering började ses som någonting positivt, då det ansågs att jämlikhet och andra sociala rättigheter kunde ha en positiv verkan på marknadens effektivitet.<sup>34</sup>

Efter att artikel 119 fastställdes i Romfördraget, hände mycket lite på jämställdhetsområdet fram till år 1974, då det Sociala åtgärdsprogrammet antogs. I resolutionen poängterades behovet av åtgärder för att skapa jämlikhet mellan kvinnor och män avseende tillgång till anställning och yrkesutbildning samt anställningsvillkor och lön. Som ett resultat av åtgärdsprogrammet antogs tre viktiga direktiv, nämligen direktiv 75/117 om lika lön, direktiv 76/207 om likabehandling och direktiv 79/7 om lagreglerade socialförsäkringar.<sup>35</sup>

Efter det första Sociala åtgärdsprogrammet följde fem ytterligare program med särskild fokus på förbättringen av lika möjligheter för kvinnor och män. Vidare antogs under 1980-talet två ytterligare direktiv om jämställdhet, nämligen direktiv 86/378 om likabehandling i företags- och

---

<sup>33</sup> Nielsen (2006) s. 304f.

<sup>34</sup> Barnard (2006) s. 297ff.

<sup>35</sup> Barnard (2006) s. 300f.



yrkesbaserade system för social trygghet samt direktiv 86/613 om likabehandling för egna företagare. Ytterligare två direktiv antogs på 1990-talet under det sociala avtalet: Direktiv 96/34 om föräldraledighet och direktiv 97/80 om omvänd bevisbörda.<sup>36</sup>

Sju av direktiven på jämställdhetsområdet<sup>37</sup> har omarbetats till ett enda direktiv 2006/54/EG<sup>38</sup>, som ersätter de tidigare direktiven från och med 15 augusti 2009. Själva direktiven måste dock vara implementerade redan ett år tidigare.<sup>39</sup>

Flera juridiska icke bindande rättsakter, så kallad soft law, har även vidtagits på jämställdhetsområdet. Trots att dessa åtgärder inte är rättsligt bindande, uppmuntrar de gemenskapens institutioner samt medlemsstaterna att vidta positiv åtgärder för att förhindra diskriminering även genom andra handlingar än rättsliga.<sup>40</sup>

Kommissionen har vidtagit flera soft law åtgärder under så kallad ”mainstreaming”. Mainstreaming kan sägas vara en positiv plikt att främja jämställdhet genom att aktivt integrera könsaspekten i varje politisk process (planering, implementering och verkställande).<sup>41</sup> På gemenskapsnivå har mainstreaming använts på soft law området sedan början av 1990-talet. Genom Amsterdamfördraget lyftes dock mainstreaming upp till fördragsnivå, då principen om mainstreaming blev fastställd i artikel 3 stycke 2 i EG fördraget. I punkt 4 i preamblen till likabehandlingsdirektivet från 2002 (2002/73/EG) och i det nya jämställdhetsdirektivet från 2006 (2006/54/EG) sägs att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip i förhållande till artikel 2 och 3.2 EG. Dessa bestämmelser gör jämställdhet till en uppgift för gemenskapen och pålägger dem en förpliktelse att främja jämställdhet i alla sina aktiviteter.<sup>42</sup>

## 2.2.2 Sexuella trakasserier i EG-rätt

Sedan sexuella trakasserier började uppmärksammas inom EG-rätten i början av 1980-talet har ett stort antal dokument som behandlar sexuella trakasserier utfärdats på gemenskapsnivå. EU:s riktlinjer har även i stor utsträckning legat till grund för hur den svenska lagstiftningen utformats.

---

<sup>36</sup> Barnard (2006) s. 301f.

<sup>37</sup> Dir 75/117, Dir. 76/207 (nu 2004/73), Dir. 97/80 (nu 98/52) och Dir. 86/378 (nu 96/97)

<sup>38</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EC av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling för kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>39</sup> Barnard (2006) s. 302.

<sup>40</sup> Barnard (2006) s. 303.

<sup>41</sup> Kommissionen har definierat mainstreaming enligt följande: ”Gender mainstreaming is the integration of the gender perspective into every stage of policy process – design, implementation, monitoring and evaluation – with a view to promoting equality between women and men. It means the assessing how policies impact on the life and position of both women and men – and taking responsibility to re-address them if necessary”. Se Barnard (2006) s. 304.

<sup>42</sup> Nielsen (2006) s. 317.

År 1984 antog rådet en rekommendation som uppmuntrade medlemsländerna att vidta positiva åtgärder för kvinnor, däribland åtgärder som ledde till att kvinnors integritet på arbetsplatserna respekterades. I rekommendationens ingress konstaterades, att de då existerande rättsreglerna om likabehandling var otillräckliga för att eliminera ojämlikhet mellan könen, om inte parallella åtgärder vidtogs av stater och arbetsmarknadens parter för att minska existerande fördomar mot kvinnor som hade sin grund i sociala attityder, beteendemönster och strukturer och som påverkade kvinnornas möjligheter i arbetslivet.<sup>43</sup>

År 1986 antog Europaparlamentet en resolution om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, i vilken medlemsländerna uppmanades att fastställa en laglig definition av sexuella trakasserier. Vidare uppmanades nationella myndigheter, jämställdhetsorgan samt fackföreningar att föra informationskampanjer bland medborgarna för att öka kunskapen om arbetstagarnas individuella rättigheter.<sup>44</sup>

År 1986 bad även rådet kommissionen att utföra en undersökning om sexuella trakasserier. För detta anlätade kommissionen EU-experten Michael Rubenstein, vars arbete kom att ha stort inflytande på förståelsen av problemets räckvidd på den europeiska arbetsmarknaden. I sin rapport kom Rubenstein fram till slutsatsen att sexuella trakasserier borde regleras i ett särskilt direktiv. Medlemsstaternas lagstiftning gällande sexuella trakasserier var nämligen enligt Rubenstein så otillräcklig samt skillnaderna i ländernas lagstiftning så stora, att enbart ett direktiv kunde skapa tillräcklig trygghet för dem som utsatts för sexuella trakasserier. Direktivet skulle komplettera de nationella bestämmelserna som redan fanns på jämställdhetsområdet. Enligt Rubenstein var regleringar i form av en rekommendation samt en uppförandekodex<sup>45</sup> otillräckliga för att hindra problemets förekomst.<sup>46</sup> Även ett antal av Europaparlamentets medlemmar krävde att det skulle införas ett särskilt direktiv om sexuella trakasserier. Kommissionen däremot ansåg att ett separat direktiv var obehövt, då det fann att sexuella trakasserier utgjorde en olaglig könsdiskriminering som därmed var täckt av Likabehandlingsdirektivet. Trots Rubensteins slutsats, att flera medlemsländer saknade tillräckliga lagliga sanktioner mot sexuella trakasserier och att det krävdes ett direktiv för att de som utsatts för trakasserier skulle få tillräckligt skydd, infördes det inte.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Ingress samt p.1 och p. 4 Council Recommendation (84/635/EEC) of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women.

<sup>44</sup> European Parliament Resolution of 11 June 1986 on violence against women.

<sup>45</sup> "Code of Practice". Jag har använt mig av samma svenska definition som Lundström, se Lundström (1999) s. 163.

<sup>46</sup> Rubenstein (1988) s. 38 och 101.

<sup>47</sup> Collins (1996) s. 25ff. I fallet *Grimaldi v. Fonds de Maladies Professionnelles* (C-322/88) ansåg dock EG-domstolen att kommissionens rekommendationer, trots att de saknade bindande karaktär som direktiv, ändå hade rättslig effekt. Domstolen ansåg att nationella domstolar var tvungna att ta rekommendationer i beaktande när de avgjorde mål. Eftersom Code of Practice utgör ett annex till rekommendationen, måste nationella

År 1991 antog rådet en resolution om skydd för kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen.<sup>48</sup> I resolutionen uttalade rådet att sexuella trakasserier utgjorde en kränkning av arbetstagarnas rättigheter. Resolutionen innehöll också ett uttalande om vilka beteenden som var oacceptabla på arbetsplatsen och som underförstått utgjorde sexuella trakasserier. I resolutionen uppmanade rådet medlemsländerna att föra informationskampanjer om sexuella trakasserier bland sina medborgare samt påminna arbetsgivarna om att de bar ansvaret för att försäkra att arbetsmiljön var fri från ovälkomna sexuella närmanden som kränkte kvinnors och mäns integritet på arbetsplatserna (punkt 1 och 2). Rådet gav även kommissionen i uppdrag att fortsätta sitt arbete med att informera arbetsmarknadsparter, domare och andra myndigheter om att sexuella trakasserier under vissa omständigheter var mot likabehandlingsprincipen i artiklarna 3, 4 och 5 i Likabehandlingsdirektivet, samt utarbeta riktlinjer, en så kallad code of conduct, för hur sexuella trakasserier skulle bekämpas i medlemsstaterna (punkt 3).

Kommissionen fullföljde sitt uppdrag och antog år 1991 en rekommendation med bifogad uppförandekodex, Code of Practice, som innehöll en detaljerad handledning för hur sexuella trakasserier i praktiken kunde motarbetas på arbetsplatser.<sup>49</sup> Ett av rekommendationens mål var att uppmuntra medlemsländerna att öka kunskapen bland sina medborgare om sexuella trakasserier. Ett annat mål var även att ge riktlinjer för en definition av sexuella trakasserier som medlemsländerna kunde använda. Medlemsländerna uppmanades att implementera kommissionens uppförandekodex i den offentliga sektorn så att den kunde tjäna som förebild för den privata sektorn. Kommissionen rekommenderade även medlemsstaterna att uppmuntra arbetsmarknadens parter att införa åtgärder med vilka uppförandekodexen kunde genomföras (artikel 2 och 3).

Uppförandekodexen, Code of Practice, är ett annex till rekommendationen och skall tjäna som en praktisk handbok för arbetsgivare, fackföreningar och anställda. Den är tillämplig både i den offentliga och privata sektorn på arbetsmarknaden. Syftet är att garantera att inte sexuella trakasserier förekommer (punkt 1). Enligt kodexen är sexuella trakasserier en form av könsdiskriminering, eftersom könet är den avgörande faktorn för vem som utsätts för trakasserier (punkt 3). Kodexen innehåller även utförliga regler om arbetsmarknadsparternas ansvar för att få arbetsplatserna fria från sexuella trakasserier. Dessa regler är särskilt riktade till arbetsgivarna, då det är arbetsgivarna som har det huvudsakliga ansvaret att se till att kvinnors och mäns värdighet inte kränks på arbetsplatserna (punkt 5).

---

domstolar både ta i hänsyn rekommendationen och Code of Practice i frågor där de kan bli aktuella.

<sup>48</sup> Council Resolution (90/C 157/02) of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work.

<sup>49</sup> Commission Recommendation (92/131/EEC) of 27 November 1991 on the protection of dignity of women and men at work. Hädanefter förkortad Commission Recommendation (92/131/EEC).

## 2.3 Svensk rätt

### 2.3.1 Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen var kontroversiell och ifrågasatt, i synnerhet av arbetsmarknadens parter, och det tog lång tid innan lagen infördes i Sverige. Förbud mot diskriminering samt föreskrifter om aktiva jämställdhetsåtgärder innebar nämligen intrång i arbetsgivarens anställnings- och arbetsledningsrättigheter. Ett förbud mot lönediskriminering ansågs dessutom kunna underminera de kollektiva löneförhandlingssystemen som utvecklats av fackföreningarna och arbetsgivarna. Istället argumenterade arbetsmarknadens parter att de själva var medvetna om jämställdhetsproblematiken och att de arbetade för att lösa ojämlikheten mellan könen. Statligt ingripande i form av lagstiftning mot arbetsmarknadsparternas gemensamma vilja stred enligt dem mot svensk arbetsrättslig tradition. Parterna hade nämligen i stor utsträckning haft frihet att själva bestämma över förhållandena på arbetsmarknaden. Det var främst på områden där samförstånd *inte* rått mellan parterna som arbetsrätten utvecklats. Jämställdhetslagen innebar däremot en lag mot parternas vilja och var därmed en statlig intervention i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>50</sup>

Arbetsmarknadsparterna LO (Landsorganisationen i Sverige), SAF (Svensk arbetsgivarförening) och TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) var som ovan framgått mycket kritiska till planen om att införa en lag mot könsdiskriminering, eftersom de själva ville lösa frågor om diskriminering och jämställdhet i arbetslivet. Våren 1977 slöt LO och SAF ett ramavtal, 1977 års jämställdhetsavtal. Avtalet innehöll fyra åtgärds punkter av vilka det bland annat framgick att det skulle bedrivas ett planmässigt och målinriktat jämställdhetsarbete vid företagen samt att arbetsorganisationen skulle utformas så att de inte hindrade jämställdhet mellan könen. Så snart den äldre jämställdhetslagen trädde i kraft 1 juli 1980<sup>51</sup> slöt även de flesta kollektivavtals slutande parter avtal om jämställdhet på arbetsmarknaden. Vidare, i syfte att inte bryta mot den svenska traditionen på arbetsmarknaden, överläts tillsynen över jämställdhetsavtalen på arbetsmarknadens parter. Detta innebar, att tillsynen över jämställdheten vid de verksamheter som tecknat kollektivavtal föll utanför JämO:s område. JämO, vars ursprungliga uppgift var att se till att jämställdhetslagen efterlevdes, hade därmed tillsyn över lagens efterlevnad enbart i den 10 procent av arbetsmarknaden som inte tecknat kollektivavtal. På detta sätt kom tillsynssystemet att bli tämligen urholkat.<sup>52</sup>

De av arbetsmarknadsparterna tecknade kollektivavtalen om jämställdhet var vagt formulerade och innehöll få bestämmelser med konkreta

---

<sup>50</sup> Dahlberg (1995) s. 33f.

<sup>51</sup> Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>52</sup> Schömer (1999) s. 76ff.

förpliktelser för arbetsgivarna. Det föreslogs därför i en utredning att JämO skulle få möjlighet att begära prövning av huruvida jämställdhetsavtalen uppfyllde villkoren i jämställdhetslagen. Under remissbehandlingen kritiserades detta kraftigt av arbetsmarknadens parter. Parterna fick gehör för sin kritik, då det konstaterades att det var en djupt rotad princip på den svenska arbetsmarknaden att parterna själva både bestämde innehållet i avtalen och övervakade deras efterlevnad. Det skulle ha krävts starka skäl för att tillåta en myndighet att övervaka dessa avtal. Dessa eftergifter som gjorts av den socialdemokratiska regeringen togs dock bort av den borgerliga regeringen som kom till makten några år senare och istället utökades JämO:s tillsynsområde till att avse hela det område där jämställdhetslagen gällde.<sup>53</sup>

### 2.3.2 Sexuella trakasserier i svensk rätt

År 1992 trädde den nu gällande jämställdhetslagen (1991:433) ikraft och därmed upphörde den äldre jämställdhetslagen från 1980 att gälla. I den nya lagen stiftades även de första reglerna om sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avsågs sådant ofredande av sexuellt slag som var straffbelagt enligt 4 kap. 7 § eller 6 kap. 7 § brottsbalken. Vidare avsågs sådana beteenden i form av sexuella anspelningar eller liknande som var ovälkomna och som utsatte en viss person eller vissa personer för obehag.<sup>54</sup> Genom 1992 års lag fick arbetsgivaren i 6 § JämL ett uttryckligt ansvar att verka för att inte någon arbetstagare utsattes för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Regeln innebar både en skyldighet för arbetsgivaren att rent allmänt förebygga och förhindra dessa former av trakasserier och en skyldighet att se till att en arbetstagare inte trakasserades av en annan arbetstagare.<sup>55</sup>

År 1992 infördes även i 22 § JämL ett så kallat repressalieförbud, det vill säga ett förbud för arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden.<sup>56</sup> Bestämmelsen erbjöd dock inte något skydd mot sexuella trakasserier som sådana eller mot sexuella trakasserier mellan arbetskamrater. I stället förbjöd regeln enbart arbetsgivaren från att hämnas på en arbetstagare som avvisat hans eller hennes sexuella närmanden, till exempel genom försämrade arbetsvillkor.<sup>57</sup>

Genom 1998 års lagändring skärptes och förtydligades 6 § JämL, så att det av paragrafen framgick att varje arbetsgivare inte bara var skyldig att ”verka för” utan att arbetsgivaren även var skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsattes för sexuella trakasserier. I förarbetena konstaterades att det i EU kommissionens Code

---

<sup>53</sup> Schömer (1999) s. 78.

<sup>54</sup> Prop 1990/91:113 s. 71.

<sup>55</sup> Prop 1990/91:113 s. 101.

<sup>56</sup> Prop 1990/91:113 s. 112f.

<sup>57</sup> Prop 1997/98:55 s. 117.

of Practice starkt framhölls betydelsen av arbetsgivarens aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. De svenska reglerna anpassades därmed till dessa krav.<sup>58</sup> Vidare infördes i 6 § andra stycket, i enlighet med gemenskräkten, en definition av sexuella trakasserier. I förarbetena konstaterades, att trots att de definitioner som förekom i rådets och kommissionens dokument inte var bindande, var det ändå viktigt att den svenska definitionen av sexuella trakasserier var så nära som möjligt de definitioner som förekom inom EU:s institutioner.<sup>59</sup>

Genom 1998 års lagändring tillkom även en ny regel i 22 a § JämL, som ålade arbetsgivaren att vid kännedom om sexuella trakasserier och under skadeståndsansvar utreda omständigheterna kring trakasserier samt förhindra fortsatta trakasserier.<sup>60</sup>

År 2005 ändrades jämställdhetslagen genom att begreppet sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön lagtekniskt blev två skilda begrepp. Detta berodde främst på att likabehandlingsdirektivet skiljde mellan trakasserier i form av oönskade beteenden som hade samband med en persons könstillhörighet och sexuella trakasserier i form av oönskade beteenden av sexuell natur. Denna systematik avvek från jämställdhetslagen, då de svenska reglerna använde sexuella trakasserier som en gemensam benämning för båda formerna av trakasserier. Jämställdhetslagen ändrades därmed till att följa den EG-rättsliga systematiken.<sup>61</sup>

Enligt likabehandlingsdirektivet skall sexuella trakasserier, i den mening som avses i direktivet, anses vara förbjuden könsdiskriminering (artikel 2.3). I 16 a § JämL infördes ett förbud för arbetsgivare att diskriminera arbetssökande eller arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier.<sup>62</sup> Vidare infördes en ny bestämmelse, 16 b §, enligt vilken en arbetsgivare inte fick lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om sexuella trakasserier. Även denna regel tillkom för att de svenska reglerna skulle stämma överens med EG-rätten, då det i artikel 2.4 i likabehandlingsdirektivet fastslogs att en instruktion om att diskriminera personer på grund av deras könstillhörighet var diskriminering.<sup>63</sup>

I mars 2008 överlämnade regeringen till riksdagen propositionen *Ett starkare skydd mot diskriminering*. Propositionen innehåller förslag till en ny diskrimineringslag och en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen. Lagen skall komma att ersätta jämställdhetslagen samt sex andra

---

<sup>58</sup> Prop 1997/98:55 s. 114.

<sup>59</sup> Prop 1997/98:55 s. 112.

<sup>60</sup> Prop 1997/98:55 s. 116.

<sup>61</sup> Prop 2004/05:147 s. 53.

<sup>62</sup> Prop 2004/05:147 s. 57.

<sup>63</sup> Prop 2004/05:147 s. 58.

civilrättsliga lagar. Vidare föreslås att JämO skall avvecklas när den nya myndigheten bildas.<sup>64</sup>

Lagen om anställningsskydd (1982:80) – anställningsskyddslagen, kan bli aktuell vid fall av sexuella trakasserier, ifall arbetstagaren har känt sig tvungen att lämna sin anställning på grund av trakasserierna och arbetsgivaren har känt till trakasserierna men inte gjort något för att stoppa dem. Arbetsgivarens passivitet bedöms då som framprovocerad uppsägning, om arbetstagaren säger upp sig för att hon inte kan arbeta kvar på grund av trakasserierna. Detsamma gäller om det är arbetsgivaren själv som har trakasserat den anställde.<sup>65</sup> Anställningsskyddslagen kan även bli aktuell vid eventuell uppsägning eller avskedande av en arbetstagare som sexuellt trakasserat en kollega eller en annan arbetstagare.<sup>66</sup> Tillämpningen av anställningsskyddslagen samt hur lagen tolkats i rättspraxis kommer att diskuteras närmare i kapitel 3.

---

<sup>64</sup> Se prop 2007/08:95.

<sup>65</sup> Prop 1997/98:55 s. 117.

<sup>66</sup> 7 § LAS samt 18 § LAS.

# 3 Den rättsliga regleringen av sexuella trakasserier

## 3.1 Begreppet sexuella trakasserier

### 3.1.1 Centrala rekvisit

#### 3.1.1.1 Ovälkommet

Trots att det i gemenskapsrätten och svensk rätt finns ett stort antal definitioner av sexuella trakasserier, är ett av de viktigaste rekvisiten i samtliga att handlingen skall innebära ett *ovälkommet* eller *oönskat* sexuellt uppträdande. Det är det oönskade i beteendet eller handlingen som skiljer sexuella trakasserier från ett vänskapligt beteende. Sexuella trakasserier handlar om en situation där någon utsätts för en handling, oftast av en person som står högre i arbetshierarkin.<sup>67</sup>

Då en definition av sexuella trakasserier infördes år 1998 i 6 § jämställdhetslagen, lagfästes att med sexuella trakasserier avsågs ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränkte arbetstagarens integritet i arbetet.<sup>68</sup> Vid ändring av jämställdhetslagen föreslog emellertid Diskrimineringskommittén att ordet ovälkommet skulle tas bort ur definitionen på samma sätt som gjorts i de övriga diskrimineringslagarna år 2003.<sup>69</sup> Kommittén anförde att trakasserier alltid innebar en kränkning, vilket var en grundläggande del av själva trakasseribegreppet och legaldefinitionen. Därmed saknade ordet ”ovälkommet” eller ”oönskat” någon självständig betydelse i definitionen. Ordet ovälkommet kunde dessutom uppfattas som att det krävdes att den trakasserade sagt ifrån för att det skulle vara fråga om trakasserier, när det var tillräckligt att den som trakasserat borde insett hur beteendet skulle uppfattas.<sup>70</sup>

Några remissinstanser motsatte sig förslaget och ansåg att ordet borde behållas, då det annars inte framgick att frågan om en kränkning förekommit skulle avgöras utifrån en subjektiv bedömning, utan det kunde uppfattas som om det skulle göras en objektiv bedömning. Regeringen höll dock med Diskrimineringskommittén, och ansåg att enhetligheten mellan övriga diskrimineringslagar och jämställdhetslagen var ett starkt argument för att ta bort ordet ovälkommet ur definitionen. Det skulle emellertid

---

<sup>67</sup> Art 2.2 likabehandlingsdirektivet, art 1(a) Commission Recommendation (92/131/EEC), punkt 2 Code of Practice. Se även Rubenstein (1988) s. 2.

<sup>68</sup> Prop 1997/98:113 s.71.

<sup>69</sup> Lagarna som rör etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning,

<sup>70</sup> Prop 2004/05:147 s. 56.



fortfarande vara den utsatte som avgjorde om beteendet eller handlingen var önskad eller kränkande.<sup>71</sup>

Utgångspunkten både i EG-rätt och i svensk rätt är nämligen att det alltid är den trakasserade som avgör vad som skall anses vara ovälkommet. Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att beteendet uppfattas som ovälkommet av den som blivit utsatt. Det är den som blivit utsatt som bestämmer vilket beteende som är acceptabelt och vad som skall betraktas som ovälkommet.<sup>72</sup>

### 3.1.1.2 Ett fysiskt, verbalt eller icke-verbalt beteende

Trots att utgångspunkten är att det är den trakasserades inställning som är avgörande för frågan om det förekommit sexuella trakasserier, har det framförts olika förslag på beteenden och handlingar som kan konstituera sexuella trakasserier.

Enligt gemenskapsrätten och svensk rätt avses med sexuella trakasserier:

- Fysiskt beteende av sexuell natur
- Verbalt beteende av sexuell natur
- Icke-verbalt beteende av sexuell natur<sup>73</sup>

Fysiskt uppträdande av sexuell natur kan vara önskad fysisk kontakt, till exempel beröringar, klappar och nypande men även grova handlingar som våldtäkt och försök till våldtäkt. Verbalt uppträdande av sexuell natur kan vara ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro, till exempel menande anmärkningar och anspelningar, vilket definierar kvinnans roll på arbetsplatsen som sexualobjekt snarare än som arbetskamrat. Icke-verbala handlingar kan exempelvis vara pornografiska bilder, föremål, visslingar eller annat som kan få kvinnor att känna sig osäkra och hotade och som undergräver deras ställning på arbetsplatsen.<sup>74</sup>

I flera av de gemenskapsrättsliga dokumenten görs även en åtskillnad mellan sexuella trakasserier som används som grund för beslut rörande arbetstagaren, så kallade ”quid pro quo- trakasserier” och sexuella trakasserier som skadar arbetstagarens arbetsmiljö, så kallade ”hostile work environment” trakasserier. Quid pro quo (latin som betyder ”tjänst i utbyte mot gentjänst”) brukar även benämnas sexuell utpressning, och innebär att den anställda måste ställa upp sexuellt i utbyte mot fördelar i jobbet eller för att undgå nackdelar.<sup>75</sup> ”Hostile work environment” innebär sexuella trakasserier som skadar arbetstagarens arbetsmiljö, till exempel genom att

---

<sup>71</sup> Prop 2004/05:147 s. 56.

<sup>72</sup> Punkt 2 st 3 Code of Practice, prop 1997/98:55 s. 17.

<sup>73</sup> Art 2.2 likabehandlingsdirektivet, prop 1997/98:55 s. 139.

<sup>74</sup> Prop 1997/98:55 s. 139.

<sup>75</sup> Art 1 (b) Commission Recommendation (92/131/EEC), punkt 2.2 Code of Practice. Quid pro quo-trakasserier kommer att diskuteras närmare i kapitel 3.2.3.

en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.<sup>76</sup>

Arbetsdomstolen har i sin praxis främst behandlat fall av fysiska och verbala trakasserier.

I AD 1987:98 gjorde JämO gällande att en arbetstagare utsatts för verbala och fysiska sexuella trakasserier av sin arbetskamrat. De muntliga trakasseriererna bestod bland annat i att arbetskamraten fällde närgånga och oanständiga yttranden med olika könsord och frågade om han var hennes ”typ av man”. Vid ett tillfälle skall arbetskamraten även ha föreslagit att de skulle gå till ett tomt rum och ha samlag. De fysiska trakasseriererna bestod bland annat i att arbetskamraten ”tafsade” på arbetstagaren, till exempel genom att klappa henne på stjärten. Vid ett tillfälle hade arbetskamraten även tryckt och gnidit sitt underliv mot arbetstagarens underarm när hon suttit vid sitt skrivbord. Då arbetstagaren berättade för arbetsplatsens föreståndare om trakasseriererna, uppmanade han henne att söka sig till ett annat arbete, samt sände till kommunen en önskan om att omplacera henne på grund av stora samarbetssvårigheter. Eftersom det ännu inte fanns ett lagstadgat förbud mot sexuella trakasserier, gjorde JämO gällande att föreståndarens handlande utgjort könsdiskriminering. AD anförde, att det beteende som arbetskamraten utsatt arbetstagaren för var av den karaktär att det skulle betecknas som sexuella trakasserier. Däremot fann domstolen det inte visat, att föreståndarens önskan om att arbetstagaren skulle beredas annat arbete berott på hennes kön. JämOs talan avslogs därför.<sup>77</sup>

I AD 1991:65 anfördes att chefen för bolaget utsatt en arbetstagare för muntliga trakasserier genom att vid ett flertal tillfällen komma med kränkande ”förslag”. Vid ett tillfälle ringde chefen även upp arbetstagaren och sade att han ville ha ett fotografi på henne iförd endast nätstrumpor. De fysiska trakasseriererna bestod bland annat i att han tafsade på hennes bröst och höfter, tryckte sig emot henne eller tryckte henne upp mot en vägg. Vid ett tillfälle, när arbetstagaren stod utan kläder i duschrummet efter att ha solat sig, kom chefen in i rummet och tog fast i hennes handleder, men släppte henne då en annan arbetstagare kom in i rummet. Arbetsdomstolen fann det klarlagt att chefen utsatt arbetstagaren för muntliga och fysiska närmanden samt att chefen fortsatt med beteendet trots att arbetstagaren sagt ifrån. AD ansåg det däremot inte klarlagt att beteendet utgjort ett missgynnande på grund av kön i jämställdhetslagen.<sup>78</sup>

I AD 1993:30 gjordes gällande att en arbetstagare blivit sexuellt trakasserad av sin arbetskamrat och av sin chef. Arbetskamraten kom bland annat med könsord, pratade om porrfilmer, frågade om arbetstagaren tittade på sådana och frågade hur många pojkar hon varit ute med på helgerna. De fysiska

---

<sup>76</sup> Art 2.2 likabehandlingsdirektivet, art 1(c) Commission Recommendation(92/131/EEC), punkt 2.2 Code of Practice.

<sup>77</sup> AD 1987:98.

<sup>78</sup> AD 1991:65. Förbundet hävdade att beteendet utgjorde missgynnande på grund av kön, då det saknades lagregler om sexuella trakasserier.

trakasserierna bestod i att arbetskamraten vid ett flertal tillfällen kom bakifrån och tog arbetstagaren på bröstet samt mellan benen. Vid ett tillfälle drog arbetskamraten ner dragkedjan på sin overall, drog ner kalsongerna och blottade sin penis, varefter han tog arbetstagaren bakifrån från midjan och ville att hon skulle onanera honom. En annan gång tog arbetskamraten henne med ena handen på bröstet och klämde medan han förde andra handen innanför hennes byxlinning samtidigt som han tryckte sig hårt mot henne såväl upptill som nertill och gjorde samlagsrörelser. De handlingar som arbetstagaren gjorde gällande att hon blivit utsatt för av sin chef var att han vid två tillfällen tvingat henne till samlag och vid två tillfällen tvingat henne till oralt sex. I fallet fann Arbetsdomstolen det visat, att arbetstagaren utsatts för sexuella trakasserier av sin arbetskamrat. Emellertid fann AD på basen av utredningen, som enligt domstolen innehöll flera oklara moment, inte visat att chefen utsatt arbetstagaren för övergreppen.<sup>79</sup>

I AD 1995:74 anfördes att arbetstagaren lämnat sin anställning på grund av att hon av sin chef utsatts för verbala och fysiska sexuella närmanden. De muntliga trakasserierna bestod dels i att chefen vid flera tillfällen till arbetstagaren fällt kommentarer som ”Knäpp upp en skjortknapp till” och ”Du är inte normal som inte vill ha kroppskontakt”, dels i att chefen ställt krav på att de på en resa skulle dela säng och när arbetstagaren vägrat hotat med att hon måste sluta sitt arbete, samt vid ett annat tillfälle hotat att supa henne full och ta nakenbilder på henne. De fysiska trakasserierna bestod i att chefen vid ett tillfälle på en gemensam resa befann sig i hennes säng och försökte tilltvinga sig samlag. I fallet fann Arbetsdomstolen att påståendena om sexuella närmanden inte styrkts.<sup>80</sup>

År 1996 kom fyra fall upp i Arbetsdomstolen, där lärare anklagades för att ha utsatt sina elever för sexuella trakasserier. I det första, AD 1996:10, gjorde DI gällande att läraren utsatt fem kvinnor, som varit elever på DI eller sökande eller presumtiva sökande till DI, för sexuella trakasserier. I tre av fallen var det fråga om trakasserier av verbal natur. I två fall var det fråga om fysiska trakasserier. I ena fallet gjordes gällande att läraren kramat om en studerande, dragit upp hennes tröja över bröstet och försökt kyssa henne. I det andra fallet skall läraren ha kastat sig över en studerande i sängen och klämt på hennes bröst. Arbetsdomstolen fann det inte visat att läraren utsatt eleverna för fysiska trakasserier. Vad gällde påståendena om verbala trakasserier ansåg domstolen att läraren på ett sätt och i en utsträckning som inte motiverades av utbildningskraven lett in sina samtal med kvinnorna på sexuella och erotiska saker samt att det var visat att kvinnorna uppfattat lärarens förslag som olämpliga. Enligt domstolens mening kunde ändå inte händelserna betecknas som sexuella trakasserier.<sup>81</sup> De tre övriga fallen

---

<sup>79</sup> AD 1993:30.

<sup>80</sup> AD 1995:74.

<sup>81</sup> AD 1996:10. I sin motivering hänvisar AD till förarbetena till jämställdhetslagen (prop 1990/91:113), enligt vilka med sexuella trakasserier avses sådant ofredande av sexuellt slag som är straffbelagt enligt 4 kap. 7 § eller 6 kap. 7 § brottsbalken. Vidare avses sådana beteenden i form av sexuella anspelningar eller liknande som är ovälkomna och som

handlade om lärare vid högstadie- och gymnasieskolor som påståtts trakasserat sina kvinnliga elever sexuellt. I AD 1996:55 anfördes att läraren bland annat sagt till en elev att hon var sexig och att hon borde ha en kortare kjol, fällt kommentarer till eleverna om deras "tuttar" samt fällt övriga insinuanta kommentarer. De fysiska trakasserierna skall ha bestått i att läraren vid enstaka tillfällen gått runt i klassrummet och tagit kvinnliga elever på axlarna och bröstets framsida och "masserat" där. Endast vid tre tillfällen fann Arbetsdomstolen det styrkt att läraren fällt anstötliga yttranden. I de övriga fallen ansåg AD det inte utrett att läraren utfört handlingen eller anförde att eleverna kan ha missuppfattat honom eller hört fel.<sup>82</sup> AD 1996:82 handlade enbart om verbala trakasserier. Läraren angavs ha använt ett grovt och kränkande språk med sexuella anspelningar gentemot elever och arbetskamrater. Vidare hade läraren förmått elever att sjunga visor med sexuella anspelningar som varit riktade mot rektorn samt kallat kvinnliga lärare vid könsord, till exempel "jävla fitta". Arbetsdomstolen fann att läraren till kvinnliga elever uttalat sig på ett sätt som lätt kunnat missförstås av eleverna och uppfattas som en grov sexuell anspelning och att det fanns grund att kritisera honom för hans språkbruk. Domstolen fann även att läraren betett sig respektlöst och illojalt mot rektorn samt att det förelegat samarbetsvärigheter mellan läraren och tre kvinnliga idrottslärare.<sup>83</sup> I AD 1996:85 gjordes gällande att läraren utsatt kvinnliga elever för sexuella trakasserier både genom att komma med förslag med sexuellt innehåll, genom blickar, gester och tilltalsord samt genom beröringar. Bland annat skall han under en fjällresa ha berört kvinnliga elever, vid ett annat tillfälle ha frågat om en elev ville "rida" på honom, frågat elever om "de ville följa med honom hem och knulla" samt vid ett tillfälle tagit sig mellan benen och samtidigt tittat på en elev och vid ett annat tillfälle talat i telefon och samtidigt stuckit ner handen i byxorna inför en elev. AD fann i tre av påstådda tio punkter det visat att läraren fällt yttranden som innehållit kränkande förslag med sexuellt innehåll.<sup>84</sup>

Efter dessa fall dröjde det till 2002 innan följande fall av sexuella trakasserier prövades i AD. I AD 2002:102 gjordes gällande att arbetstagaren utsatts för sexuella trakasserier av sin närmaste chef. De fysiska trakasserierna bestod i att chefen på en affärsresa lade ena handen på arbetstagarens lår och andra handen bakom henne och strök henne på kinden och vid ett annat tillfälle under samma resa tog runt arbetstagarens midja, kastade henne på hotellsängen och började slita i hennes byxlinning. Vid senare tillfällen hade chefen bland annat kysst arbetstagaren på munnen mot hennes vilja samt nypt och daskat henne på baken. De verbala trakasserierna bestod i att chefen vid flera tillfällen kallat arbetstagaren "holländarhora" och förklarat att hon var avskedad. Han skall även sagt till

---

utsätter en viss eller vissa personer för obehag av ett eller annat slag. Det kan också gälla ovälkomna insinuanta handlingar och omdömen med sexuellt innebörd.

<sup>82</sup> AD 1996:55.

<sup>83</sup> AD 1996:82.

<sup>84</sup> AD 1996:85.

henne att hon fått alla sina referenser ”sängvägen”. Enligt Arbetsdomstolens mening utgjorde dessa händelser sexuella trakasserier av allvarligt slag.<sup>85</sup>

År 2005 prövade AD två fall av sexuella trakasserier. I AD 2005:22 gjordes gällande att arbetstagaren under två dagar utsatts för upprepade våldtäkter av sin arbetskamrat i dennes bostad, dels att samma person vid ett flertal tillfällen utsatt arbetstagaren för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Trakasserierna bestod i fysiska beröringar och nedlåtande kommentarer. Vidare hade arbetskamraten upprepade gånger ringt hem till arbetstagaren på kvällar och på nätter. Samtalen hade trakasserande innehåll. I fallet fann Arbetsdomstolen det utrett att det förekommit sexuella trakasserier.<sup>86</sup> AD 2005:63 berörde främst icke-verbala trakasserier. I fallet gjorde JämO gällande att arbetstagaren, som tjänstgjort i Kosovo i den svenska kosovobataljonen, tvingats arbeta i en mansdominerad arbetsmiljö med olika sexistiska inslag. Till exempel hängde trosor i baren och på arbetsplatsen fanns det en affisch som föreställde en naken bakdel på en kvinna samt en lista med olika sexuella aktiviteter en kvinna borde utföra. På allmänna utrymmen inom campen låg även tidningar som Café och Slitz framme. Vidare användes ofta ett grovt och sexuellt färgat språk. Arbetsdomstolen konstaterade, att det var troligt att arbetstagaren under sin tjänstgöring i Kosovo blivit utsatt för sexuella trakasserier, och att det i alla fall stod klart att hon själv ansåg att så var fallet, men att hon inte gett uttryck för detta till sina arbetsgivare. JämOs talan om framprovocerad uppsägning avslogs därför.<sup>87</sup>

Det senaste fallet av sexuella trakasserier som prövats av Arbetsdomstolen, AD 2006:54, gällde både fysiska och verbala trakasserier. I fallet anfördes att en kollega vid ett tjugotal tillfällen utsatt sin arbetskamrat för sexuella trakasserier genom att ta henne på bröstet och stjärten och genom att använda ett grovt språk med sexuella anspelningar, till exempel genom att ställa frågor om hennes pojkvän och deras sexliv. Arbetsdomstolen fann att kollegan vid ett flertal tillfällen medvetet och på ett allvarligt sätt kränkt arbetstagarens kroppsliga integritet och att det därmed förekommit grova sexuella trakasserier.<sup>88</sup>

### **3.1.1.3 I arbetslivet**

Både de gemenskapsrättsliga reglerna och de svenska reglerna om sexuella trakasserier gäller enbart i arbetslivet. Likabehandlingsdirektivets förbud mot diskriminering gäller emellertid i arbetslivet i vid mening, det vill säga inte bara på arbetsplatser utan även i samband med tillträde till anställning och yrkesutbildning.<sup>89</sup> Jämställdhetslagens tillämpningsområde begränsades till arbetslivet bland annat med motiveringen att det som händer i arbetslivet är centralt för strävandena till jämställdhet mellan kvinnor och män och kan

---

<sup>85</sup> AD 2002/102.

<sup>86</sup> AD 2005:22.

<sup>87</sup> AD 2005:63.

<sup>88</sup> AD 2006:54.

<sup>89</sup> Punkt 8 i ingressen till likabehandlingsdirektivet.

indirekt leda till återverkningar inom andra samhällsområden.<sup>90</sup> Genom 2005 års lagändring infördes i den nya definitionen av sexuella trakasserier rekvisitet att det skulle vara fråga om ett uppträdande ”i arbetslivet”. Det arbetsrättsliga diskrimineringsförbudet skulle därmed inte omfatta situationer när till exempel en arbetstagare och en arbetsgivare träffades i ett privat sammanhang och att arbetsgivaren då trakasserade arbetstagaren, utan diskrimineringsförbudet skulle enbart gälla i arbetslivet.<sup>91</sup>

#### 3.1.1.4 En kränkande handling

Handlingar som utgör sexuella trakasserier är kränkande, då de påverkar individens rätt till personlig integritet och självbestämmande.<sup>92</sup> Ett centralt rekvisit vid sexuella trakasserier är därmed att det skall vara fråga om en kränkande handling. Enligt likabehandlingsdirektivets definition av sexuella trakasserier omfattas beteenden ”som syftar eller leder till” att en persons värdighet kränks (artikel 2.3). I sitt remissvar ansåg Arbetslivsinstitutet att ”syftar till” och ”leder till” var alternativa rekvisit: vid avsiktliga beteenden krävdes det inte att arbetstagersidan visade att ett beteende lett till någon effekt och om beteendet lett till en effekt krävdes inte något syfte. Mot bakgrund av detta ansåg Arbetslivsinstitutet att ledet ”som kränker en arbetssökandes...” i jämställdhetslagen borde ändrats till ”som syftar eller leder till att en arbetssökandes... värdighet kränks.” Detta kom inte att ske, med motiveringen att ledet ”syftar till” inte stämde överens med hur skyddet mot trakasserier var uppbyggt i svensk rätt. Frågan om diskriminering utgick inte i något avseende från avsikten eller syftet hos den som diskriminerat. Att definiera trakasserier utifrån ifall ett uppträdande ”syftat till” en kränkning skulle innebära att saken setts med den trakasserades ögon. Istället var det avgörande om en kränkande effekt uppstått. Därmed omfattades även oavsiktliga förfaranden av förbudet.<sup>93</sup>

#### 3.1.1.5 Värdighet eller integritet

Enligt artikel 2.2 likabehandlingsdirektivet avses med sexuella trakasserier ett beteende som syftar till eller leder till att en persons *värdighet* (dignity) kränks. I jämställdhetslagen kom sexuella trakasserier däremot att definieras som ett uppträdande som kränkte arbetstagers *integritet*.<sup>94</sup> I samband med 2005 års lagändring föreslogs emellertid att ordet ”integritet” skulle ändras till ”värdighet”, så att jämställdhetslagens lydelse skulle stämma överens med övriga arbetsrättsliga diskrimineringslagar. JämO påpekade även att ordet värdighet användes både i FN:s allmänna deklaration om mänskliga rättigheter och i 1979 års konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Genom att ändra ordet integritet till värdighet, skulle det enligt JämO tydligt framgå hur ett förbud mot trakasserier

---

<sup>90</sup> Prop 1990/91:113 s. 57.

<sup>91</sup> Prop 2004/05:147 s. 54.

<sup>92</sup> Prop 1997/98:55 s. 112.

<sup>93</sup> Prop 2004/05:147 s. 55.

<sup>94</sup> Prop 1997/98:55 s. 108.

utgjorde ett främjande av de mänskliga rättigheterna.<sup>95</sup> Genom ändringen kom därmed med sexuella trakasserier att avses ett uppträdande i arbetslivet som kränkte en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet (16 a § 3 st JämL).

### **3.1.1.6 Könsdiskriminering**

Enligt artikel 2.3 likabehandlingsdirektivet skall sexuella trakasserier, i den mening som avses i direktivet, anses vara förbjuden diskriminering på grund av könstillhörighet. Likaså definieras diskriminering i direktiv 2006/54/EG som trakasserier och sexuella trakasserier och annan mindre förmånlig behandling på grund av att en person avvisar eller låter bli att reagera på trakasserier (artikel 2.2). Även i kommissionens rekommendation och Code of Practice anges att sexuella trakasserier i vissa fall kan falla under diskrimineringsförbudet i artiklarna 3, 4 och 5 i det gamla likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG). I uppförandekodexen står även uttryckligen att kodexen fokuserar på sexuella trakasserier som en fråga om könsdiskriminering, eftersom könet är den avgörande faktorn för vem som blir diskriminerad.<sup>96</sup>

I förarbetena till jämställdhetslagen konstaterade regeringen att de regler som infördes år 1992 om sexuella trakasserier, främst repressalieförbudet, inte utgjorde missgynnande på grund av kön enligt den definition av könsdiskriminering som fanns i jämställdhetslagen. Förbudet mot sexuella trakasserier utformades därför inte som ett förbud mot könsdiskriminering, utan som ett rent trakasseriförbud.<sup>97</sup> Först genom 2005 års lagändring infördes i 16a § jämställdhetslagen ett uttryckligt förbud mot diskriminering i form av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. I förarbetena hänvisade regeringen till likabehandlingsdirektivet och konstaterade att jämställdhetslagen, förutom det faktum att trakasserier kunde omfattas av förbudet mot direkt diskriminering, saknade ett uttryckligt trakasseriförbud.<sup>98</sup> Enligt regeln i 16a § får en arbetsgivare inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom sexuella trakasserier. Regeln gäller därmed enbart arbetsgivares trakasserier och ger uttryck för att dessa trakasserier är en form av förbjuden diskriminering.<sup>99</sup>

## **3.2 Sexuella trakasserier och arbetsgivarens ansvar**

### **3.2.1 Aktiva jämställdhetsåtgärder**

#### **3.2.1.1 Skyldighet att förebygga och förhindra**

---

<sup>95</sup> Prop 2004/05:147 s. 55.

<sup>96</sup> Punkt 3 stycke 3 Code of Practice.

<sup>97</sup> Prop 1990/91:113 s. 90.

<sup>98</sup> Prop 2004/05:147 s. 56f.

<sup>99</sup> Prop 2004/05:147 s. 133.

## förekomsten av sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för att säkerställa att arbetsmiljön är fri från sexuella trakasserier. Enligt likabehandlingsdirektivet skall medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, uppmuntra arbetsgivare att vidta åtgärder för att förebygga alla former av könsdiskriminering, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen (artikel 2.5). Medlemsstaterna skall även uppmuntra arbetsgivare att främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen på ett planerat och systematiskt sätt (artikel 8b.3).

Code of Practice innehåller detaljerade riktlinjer för hur arbetsgivaren skall förebygga och förhindra förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enligt kodexen bör arbetsgivaren som ett första steg formulera en policyförklaring som slår fast att sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte tolereras och att anställda har rätt att framföra klagomål om sexuella trakasserier. Arbetsgivaren bör även i policyn klargöra vad som anses vara olämpligt uppträdande på arbetet och förklara att sådant uppträdande i vissa fall kan vara olagligt. Arbetsledande personal skall aktivt förverkliga det som står i policyn och ingripa om den inte följs. Vidare bör arbetsgivaren i en handlingsplan beskriva den procedur som skall följas och vem arbetstagaren skall vända sig till när hon eller han söker hjälp för sexuella trakasserier. Handlingsplanen bör även på ett effektivt sätt delges alla anställda. Eftersom chefer och arbetsledare har en särskild skyldighet att se till att sexuella trakasserier inte inträffar, bör de gå igenom handlingsplanen och policyn med personalen och vidta åtgärder för att genomföra den. Vidare är det viktigt att chefer och arbetsledare utbildas så att de lär sig identifiera faktorer som bidrar till en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier.<sup>100</sup>

I Sverige hade arbetsgivaren sedan tidigare i arbetsmiljölagen<sup>101</sup> ett allmänt ansvar att säkerställa att anställda hade en god arbetsmiljö. Det var emellertid osäkert om detta ansvar kunde aktualiseras när det gällde sådana relationsproblem mellan arbetstagare som inte påverkade den allmänna arbetsmiljön. I förarbetena till jämställdhetslagen anfördes att trakasserier i arbetslivet var en arbetsmiljöfråga i vid mening, men att sexuella trakasserier var så starkt knutet till frågor om kvinnors och mäns lika rätt och villkor i arbetslivet, att det borde behandlas särskilt i jämställdhetslagen. För att förebygga förekomsten av sexuella trakasserier skulle det ingå i arbetsgivarens allmänna personalpolitik att tydliggöra att sexuella trakasserier mellan anställda inte tolererades. Bland annat kunde arbetsgivaren återkommande informera sin inställning i frågan samt informera vilka påföljderna kunde bli om trakasserierna upptäcktes. När arbetsgivaren fick reda på att en arbetstagare utsatts för sexuella trakasserier skulle arbetsgivaren vidta åtgärder i det enskilda fallet, dock med hänsyn till

---

<sup>100</sup> Punkt 5 a Code of Practice, översättning JämO (1997) s. 35-41.

<sup>101</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160).



att dessa åtgärder inte fick strida mot diskrimineringsförbudet.<sup>102</sup> I jämställdhetslagen infördes därför i 6 § en regel, enligt vilken arbetsgivaren var skyldig att *verka för* att inte arbetstagare utsattes för sexuella trakasserier. Bestämmelsen innebar en skyldighet för arbetsgivaren att motverka trakasserier både arbetstagare emellan och mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>103</sup>

Vid ändring av jämställdhetslagen år 1998 föreslogs att regeln borde förtydligas så att det framgick att arbetsgivaren även var skyldig att vidta åtgärder för att *förebygga och förhindra* att någon arbetstagare utsattes för sexuella trakasserier. Utredningar hade nämligen visat att medvetenheten hos arbetsgivare om vad som krävdes av dem i form av åtgärder för att motverka sexuella trakasserier var låg. Många arbetsgivare kände inte till kraven på förebyggande arbete eller ansåg det onödigt med åtgärder på just den arbetsplatsen, eftersom arbetsgivarna ansåg sig veta att sexuella trakasserier inte förekom där. Vidare var en allmän reaktion på arbetsplatser, där det bevisligen förekommit sexuella trakasserier, att arbetsgivaren bagatelliserade saken eller ansåg att relationer arbetstagare emellan inte var deras angelägenhet.<sup>104</sup> De flesta remissinstanser tillstyrkte förslaget. SAF däremot avstyrkte förslaget med motivering att den aktivitetsplikt som ålades arbetsgivaren enligt förslaget inte stod i rimlig proportion till den ringa omfattning som sexuella trakasserier hade.<sup>105</sup>

Vissa remissinstanser föreslog även att de arbetsgivare som var skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan skulle åläggas en skyldighet att utse en särskild person som arbetstagarna kunde vända sig till ifall de utsattes för sexuella trakasserier. Regeringen ansåg däremot att det inte var aktuellt att lagreglera saken, trots att regeringen anförde att det, särskilt på större arbetsplatser, vore en lämplig åtgärd att utse en sådan person. Hur den enskilda arbetsgivaren gav tillkänna sin syn på sexuella trakasserier samt hur rutinerna och riktlinjerna formulerades berodde nämligen enligt regeringen i stor utsträckning på arbetsplatsens storlek, andra lokala förhållanden samt vad arbetstagarna och de fackliga organisationerna hade för åsikter.<sup>106</sup>

### 3.2.1.2 Jämställdhetsplan

Enligt 13 § jämställdhetslagen skall arbetsgivaren årligen upprätta en jämställdhetsplan.<sup>107</sup> Denna skyldighet gäller bara arbetsgivare som sysselsätter fler än tio arbetstagare. Planen skall upprättas i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Planen skall innehålla en översikt över sådana åtgärder som behövs för att göra arbetsplatsen jämställd. Till exempel bör

---

<sup>102</sup> Prop 1990/91:113 s. 71f.

<sup>103</sup> Prop 1990/91:113, s. 89 samt 101.

<sup>104</sup> Prop 1997/98:55 s. 114.

<sup>105</sup> Prop 1997/98:55 s. 113.

<sup>106</sup> Prop 1997/98:55 s. 115.

<sup>107</sup> I prop 2007/08:95 har det emellertid föreslagits att jämställdhetsplanen skall upprättas vart tredje år.

en plan för att förebygga sexuella trakasserier ingå i jämställdhetsplanen.<sup>108</sup> Från början föreslogs att reglerna om jämställdhetsplan skulle vara tvingande. På detta sätt skulle arbetsgivarna och arbetstagarna årligen tvingas samman till en diskussion i frågan vad som kunde göras hos enskilda arbetsgivare och på enskilda arbetsplatser för att nå jämställdhet. Reglerna kom emellertid att bli semidispositiva med motiveringen att en förutsättning för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete var att parterna gemensamt ansträngde sig för att nå de uppställda jämställdhetsmålen och att jämställdhetsplanen skulle ses som ett viktigt instrument i arbetet men att det skulle vara möjligt att fastställa andra regler om jämställdhetsplaner i kollektivavtal som slutits eller godkänts av centrala arbetstagarorganisationer.<sup>109</sup>

### 3.2.2 Skyldighet att utreda omständigheterna vid förekomsten av sexuella trakasserier

Code of Practice innehåller detaljerade riktlinjer om vilka åtgärder som bör vidtas efter att arbetsgivaren blivit uppmärksam på förekomsten av sexuella trakasserier. Enligt kodexen bör det finnas både informella och formella metoder för att lösa det uppkomna problemet. I första hand bör den anställda försöka lösa problemet informellt, till exempel genom att säga till trakasseraren att beteendet är ovälkommet. Ifall denna lösning är olämplig eller inte leder till resultat, är det viktigt att det finns en formell procedur för att behandla klagomålet. Eftersom normala vägar för att behandla klagomål ofta är svåra att använda vid sexuella trakasserier, då den klagande bland annat kan känna sig besvärad eller rädd för att inte bli tagen på allvar, är det viktigt att den formella proceduren klart anger till vem en anställd skall framföra sina klagomål. Helst skall det utses en person som genom råd och stöd kan bistå anställda som utsatts för sexuella trakasserier. Både den klagande och den anklagade skall ha rätt att åtföljas eller representeras av en annan person, till exempel en facklig företrädare. Den anklagade måste dessutom få kännedom om alla detaljer i klagomålet. I övrigt skall sekretess iakttas under hela utredningen.<sup>110</sup>

I svensk rätt är arbetsgivarens utredningsansvar lagreglerad i 22 a § jämställdhetslagen. Enligt regeln är en arbetsgivare, som får kännedom om att en arbetstagare anser sig blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare, skyldig att under skadeståndsansvar utreda omständigheterna samt i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.<sup>111</sup> Med ”i förekommande fall” avses, att i fall arbetsgivaren har

---

<sup>108</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 151.

<sup>109</sup> Prop 1990/91:113 s. 73-77.

<sup>110</sup> Punkt 5.b (i)-(iv) Code of Practice.

<sup>111</sup> I förarbetena till en ny diskrimineringslag har föreslagits en ändrad lydelse av regeln, enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna samt förhindra fortsatta trakasserier om arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare anser sig *i samband med arbetet* ha blivit utsatt för trakasserier *av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren*. Se prop 2007/08:95 s. 142.

vetskap om eller i sin utredning kommer fram till att en arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier, så skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att få trakasserier att upphöra. Om arbetsgivaren, vid en objektiv bedömning, gjort vad han kunnat för att utreda fallet och bildat sig en uppfattning om vad som skett men inte kommit fram till att det varit frågan om sexuella trakasserier, skall arbetsgivaren inte vara skyldig att vidta ytterligare åtgärder.<sup>112</sup>

Vilka utredningsåtgärder arbetsgivaren är tvungen att vidta skall bedömas från fall till fall och är beroende av händelseförloppet. Arbetsgivaren skall dock, i första hand genom samtal med den trakasserade, utan dröjsmål ta reda på omständigheterna kring trakasserier. Lämpligt är även att arbetsgivaren utreder frågan genom samtal med den som utpekats som trakasserande. Endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit sexuella trakasserier är arbetsgivaren inte tvungen att vidta utredningsåtgärder. Arbetsgivaren får inte heller låta utredningen stanna vid konstaterandet att ord står mot ord, utan skall bilda sig en egen uppfattning om de påstådda trakasserier. Detta gäller dock inte om arbetstagarna lämnar helt oförenliga uppgifter och förhållandena även i övrigt är oklara. Vilka stöd- och hjälpinsatser som skäligen kan krävas är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, som till exempel arbetsplatsens storlek och trakasseriernas art och omfattning. I första hand kan tillsägelser och uppmaningar bli aktuella, varefter det kan bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning av den trakasserande arbetstagaren. Det är dock viktigt att arbetsgivaren fortlöpande informerar arbetstagarna om vilka åtgärder arbetsgivaren tänker vidta.<sup>113</sup>

I Arbetsdomstolen har arbetsgivarens utredningsansvar berörts främst i fyra fall. I det första fallet, AD 1987:98, föreskrev AD att en arbetsgivare som fick en anmälan från en arbetstagare om att hon eller han utsatts för sexuella trakasserier skulle ta en sådan anmälan på stort allvar. Vid behov skulle saken utredas på ett godtagbart sätt. Ifall arbetsgivaren utan godtagbar anledning vidtog åtgärder till nackdel för arbetstagaren som påstått sig ha utsatts för sexuella trakasserier, kunde detta vara ett uttryck för könsfördomar. I fallet kom AD fram till, att trots att det kunde riktas kritik mot arbetsgivarens utredning av de påstådda trakasserier, så fanns det inget som tydde på att den bristfälliga utredningen berodde på de inblandades könstillhörighet.<sup>114</sup>

Det följande fallet, AD 1993:30, kom att ha stor betydelse. Uttalandena i förarbetena om arbetsgivarens utredningsansvar, som behandlats ovan, är långt hämtade från domstolens resonemang i AD 1993:30. Eftersom arbetsgivarens utredningsansvar ännu inte var lagreglerat, anfördes att bolaget agerat i uppenbar strid mot god sed på arbetsmarknaden genom att inte vidta några åtgärder sedan bolaget fått veta att en arbetstagare utsatts

---

<sup>112</sup> Prop 1991/92:113 s. 119.

<sup>113</sup> Prop 1997/98:55 s. 140ff. Se även AD 1993:30.

<sup>114</sup> AD 1987:98.

för sexuella trakasserier av sin arbetskamrat. AD konstaterade att det måste stått klart för bolaget att arbetstagaren befunnit sig i en mycket utsatt situation. Bland annat med hänsyn till arbetsplatsens storlek, den påtagliga manliga dominansen där samt arbetstagarens ställning bland arbetskamraterna sedan trakasserier blivit kända, hade det varit angeläget att bolagsledningen snabbt tagit itu med problemet. Genom att inte vidta åtgärder samt inte hålla arbetstagaren informerad om hur och när man tänkt vidta åtgärder var det enligt AD klart att bolaget redan när de fått veta om trakasserier bestämt sig för att inte ta itu med problemet.<sup>115</sup>

Eftersom arbetsgivarens utredningsansvar infördes i 22 a § jämställdhetslagen år 1998, hade arbetsgivaren i de följande rättsfallen ett lagstadgat utredningsansvar. I AD 2002:102 gjorde förbundet gällande att en arbetstagare utsatts för sexuella trakasserier av sin närmaste chef och att bolaget försummat att utreda omständigheterna kring trakasserier samt vidta åtgärder för att förhindra ytterligare trakasserier. Efter att hört talas om trakasserier vidtog bolaget inga andra åtgärder än att ha ett samtal med arbetstagaren. Under samtalet berättade arbetstagaren att hon haft problem med chefens ledarstil och att han bland annat nypt henne och lagt armen om henne i närvaro av kunder. Arbetstagaren berättade även att det hänt allvarligare saker men att hon inte ville tala om vad. Bolaget pressade henne inte för ytterligare uppgifter. Dagen efter höll bolagsledningen ett samtal med chefen som dock hölls på ett övergripande plan. Arbetsdomstolen ansåg att de åtgärder bolaget vidtagit inte kunde beskrivas så att bolagsledningen utrett eller ens försökt utreda vad som faktiskt hade inträffat. Samtalet med chefen hade legat på ett allmänt plan, och det hade inte framkommit att det ens klargjorts uttryckligen för chefen vad som var orsaken till samtalet. Inte heller hade bolagets samtal med arbetstagaren innefattat några försök att utreda vad som närmare hade inträffat. Då arbetstagaren antytt att det inträffat en allvarlig händelse, hade bolagsledningen inte försökt få henne att precisera vad hon avsåg med detta. Enligt AD hade det varit rimligt, mot bakgrund av att arbetstagaren var ny på arbetsplatsen, att hon var anställd på prov och att hon var direkt underställd den person som hon syftat på med sina uppgifter om sexuella trakasserier, att förmå henne att närmare ange vad hon åsyftat. Även mot bakgrund av att bolagsledningen verkade ta saken på allvar och inte avfärdade uppgifterna som ogrundade, var det enligt AD svårförståeligt att bolagsledningen inte vidtog ytterligare åtgärder för att följa upp saken. Först omkring två månader efter att bolagsledningen fått reda på trakasserier var det tal om att mera grundligt reda ut förhållandena. Enligt Arbetsdomstolen borde emellertid detta skett långt tidigare. Sammanfattningsvis fann domstolen att bolaget brutit mot 22 a § JämL genom att inte närmare utreda vad som inträffat samt genom att inte följa upp saken under tiden därefter.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> AD 1993:30.

<sup>116</sup> AD 2002:102.

I AD 2005:22 diskuterade domstolen arbetsgivarens utredningsskyldighet när den trakasserade handlingen skett utanför arbetsplatsen och utan samband med arbetet. AD konstaterade, att på basen av lagens ordalydelse kunde det antas att utredningsskyldigheten inträdde även om arbetstagarna i fråga inte hade något med varandra att göra i arbetet, till exempel om de arbetade för en arbetsgivare med många anställda. Enligt Arbetsdomstolens mening måste emellertid tanken bakom arbetsgivarens utredningsskyldighet vara att det som utspelat sig mellan arbetstagarna även fick betydelse för relationerna på arbetet. AD konstaterade därför, att ett påstående om en händelse som skett utanför arbetsplatsen i en privat relation utan annan anknytning till arbetet än att de inblandade var arbetstagare hos samma arbetsgivare, inte kunde utlösa skyldighet enligt jämställdhetslagen för arbetsgivaren att utreda själva händelsen i sig, eftersom den inte var arbetsrelaterad. AD konstaterade emellertid, att ett påstående från en arbetstagare om att en arbetskamrat våldtagit arbetstagaren ”på fritiden” typiskt sett även fick konsekvenser för relationerna på arbetet. Eftersom arbetsgivaren tagit de av arbetstagaren lämnade uppgifterna om våldtäkt på stort allvar och inte avfärdat dessa som ogrundade, hade det legat nära till hands för arbetsgivaren att anta att de inblandade även kunde ha problem på arbetsplatsen, i alla fall i tiden efter den påstådda våldtäkten. Arbetsgivaren borde därför utrett hur arbetstagaren bemötts av arbetskamraten på arbetet. Arbetsgivaren hade dock inte ställt en enda fråga för att få veta hur arbetskamraten behandlat arbetstagaren på arbetet efter den påstådda våldtäkten utan enbart uppmanat arbetstagaren att polisanmäla händelsen. Enligt AD hade arbetsgivaren därmed inte fullgjort sina åligganden enligt 22 a § JämL. Arbetsgivaren hade däremot vidtagit tillräckliga åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier genom att göra en utredning för att bilda sig en uppfattning om vad som skett och därefter beslutat att omplacera arbetskamraten.<sup>117</sup>

### **3.2.3 Förbud för arbetsgivaren**

#### **3.2.3.1 Förbud mot repressalier**

Enligt gemenskapsrätten är det fråga om förbjudna repressalier<sup>118</sup> ifall en person tillbakavisar eller underkastar sig trakasserier från arbetsgivares eller arbetstagares sida och detta uttryckligen eller underförstått används som grund för beslut om tillträde till fortbildning, anställning, fortsatt anställning, befordran, lön eller andra beslut som rör anställningen.<sup>119</sup> Medlemsstaterna skall även i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda och arbetstagarrepresentanter mot uppsägningar eller annan ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida på

---

<sup>117</sup> AD 2005:22.

<sup>118</sup> Brukar även benämnas ”quid pro quo” trakasserier. Jämför kapitel 3.1.1.2.

<sup>119</sup> Artikel 1 (b) Commission Recommendation (92/131 EEC), punkt 2 Code of Practice, artikel 2.3 likabehandlingsdirektivet.

grund av ett klagomål eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om likabehandling följs.<sup>120</sup>

I förarbetena till jämställdhetslagen fastslogs att det inte var godtagbart att en person som använt sig av sin lagliga rätt att göra en anmälan om en diskriminerande handling eller ett beslut straffades för detta genom trakasserier på arbetsplatsen och att det skulle ingå i arbetsgivarens ansvar att motverka sådana trakasserier.<sup>121</sup> Arbetsgivaren skulle därför genom en uttrycklig regel förbjudas att utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering. Enligt utredningen skulle det krävas att det fanns en klar koppling mellan den trakasserande handlingen och den trakasserades arbete. Denna koppling fanns för det första i situationer där krav på eller förslag om sexuella trakasserier var förenade med *hot* om nackdelar i arbetet eller med *löfte* om vissa fördelar och för det andra i situationer där en arbetstagare *faktiskt fått känna vid* en försämring av sina arbetsvillkor eller där en förväntad förmån uteblivit till följd av en anmälan om könsdiskriminering eller av att arbetstagaren avvisat sexuella närmanden.<sup>122</sup> Det konstaterades emellertid, att situationer där krav eller förslag om sexuellt tillmötesgående var förenat med *hot* om nackdelar i arbetet eller med *löfte* om vissa fördelar, redan kunde sanktioneras både straffrättsligt och skadeståndsrättsligt med stöd av brottsbalkens regler om sexuellt utnyttjande, sexuellt ofredande eller ofredande och skadeståndslagens bestämmelser om ideellt skadestånd. Detta gjorde ett skadeståndssanktionerat förbud i jämställdhetslagen obehövligt. Däremot var det aktuellt att repressalieförbudet skulle omfatta situationer där den trakasserades villkor eller förhållanden *faktiskt försämrats* i förhållande till vad annars skulle varit fallet.<sup>123</sup>

Repressalieförbudet i 22 § jämställdhetslagen tar därmed sikte på situationer där arbetstagarens villkor eller förhållanden faktiskt försämras på grund av att denne avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller använt sig av sin rätt att få frågan om könsdiskriminering prövad. Trakasserier kan ta sig många skilda uttryck: det kan till exempel röra sig om att en utlovad förmån uteblir, att arbetstagaren får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor eller att arbetstagaren behandlas på ett hotfullt eller allmänt kränkande sätt.<sup>124</sup>

Till skillnad från likabehandlingsdirektivet kom repressalieförbudet i jämställdhetslagen däremot inte att täcka repressalieåtgärder till följd av att personen låtit bli att reagera mot eller underkastat sig sexuella trakasserier. Denna situation ansågs nämligen täckt av förbudet mot direkt diskriminering. Kommissionen riktade emellertid kritik mot de svenska reglernas utformning på denna punkt. I propositionen till den nya

---

<sup>120</sup> Artikel 7 likabehandlingsdirektivet.

<sup>121</sup> Prop 1990/91:113 s. 72.

<sup>122</sup> Prop 1990/91:113 s. 89f.

<sup>123</sup> Prop 1990/91:113 s. 90.

<sup>124</sup> Prop 1990/91:113 s. 112f.

diskrimineringslagen har det därför föreslagits att repressalieförbudet, i enlighet med likabehandlingsdirektivet, även skall gälla när någon ”fogat sig” i trakasserier.<sup>125</sup>

Begreppet arbetsgivare i 22 § JämL har samma innebörd som när det används i annan arbetsrättslig lagstiftning i vilken arbetsgivare har skilda rättsliga förpliktelser. Det är därmed den som är arbetsgivare i ett bestående anställningsförhållande som har det rättsliga ansvaret att se till att förbudet mot trakasserier respekteras. När en arbetsgivare har delegerat beslutanderätten till någon annan, till exempel en personalchef, gäller förbudet denne men arbetsgivaren har fortfarande det rättsliga ansvaret. I 22 § 3 st. jämställdhetslagen har det emellertid tagits in en bestämmelse som anger att vid tillämpningen av 22 § jämställdhetslagen skall alla som har rätt att i arbetsgivarens ställe besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden likställas med arbetsgivare.<sup>126</sup>

Arbetsdomstolen har i två fall prövat om repressalieförbudet i 22 § jämställdhetslagen varit tillämpligt, samt i bägge fallen funnit att det inte varit det. I AD 1995:74 gjorde förbundet gällande att arbetstagaren vid två tillfällen utsatts för trakasserier av sin chef med anledning av att hon avvisat hans sexuella närmanden. Vid det första tillfället skall chefen på en resa, då arbetstagaren vägrat dela säng med honom, sagt att hon gått för långt och att hon måste sluta sitt arbete, samt vid ett annat tillfälle sagt att om arbetstagaren inte uppförde sig som chefen ville så måste hon sluta jobba för honom samt hotat med att det var hennes sista chans. AD ansåg dock att det vid en samlad bedömning av utredningen i målet inte framkommit något som gjort att den ena partens påståenden skulle förtjänat större tilltro än den andres. AD fann därför att förbundet inte styrkt sina påståenden om repressalier.<sup>127</sup>

I AD 2002:102 gjorde förbundet gällande att bolagets beslut att avsluta arbetstagarens provanställning skett som en följd av att arbetstagaren anmält till ledningen att hon blivit utsatt för sexuella trakasserier av sin närmaste chef och att detta hävande av provanställning varit en otillåten repressalieåtgärd enligt 22 § jämställdhetslagen. Enligt AD var det, med tanke på hur förbundet utformat sin talan, endast förbudet i 22 § JämL mot trakasserier på grund av att arbetstagaren avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden som kunde vara av intresse. AD fastslog att beslutet att inte låta arbetstagarens provanställning övergå i en tillsvidareanställning fattats av bolagsledningen. I fallet hade det inte ens påståtts från förbundets sida att bolagsledningen fattade detta beslut på grund av att arbetstagaren avvisat chefens sexuella närmanden. Redan av detta skäl ansåg AD att det stod klart

---

<sup>125</sup> Prop 2007/08:95 s. 314. I den engelska språkversionen av direktivet används uttrycket ”a person’s submission to”.

<sup>126</sup> Prop 1990/91:113 s. 113. Tidigare fanns regeln i 22§ 2 st JämL.

<sup>127</sup> AD 1995:74.

att 22 § jämställdhetslagen inte var tillämplig i den i målet aktuella situationen.<sup>128</sup>

### 3.2.3.2 Förbud mot instruktioner att diskriminera

Enligt artikel 2.4 likabehandlingsdirektivet skall en instruktion att diskriminera personer på grund av deras könstillhörighet anses vara könsdiskriminering. Regeln implementerades i 16 b § jämställdhetslagen genom ett förbud för arbetsgivaren att lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Förbudet gäller instruktioner som lämnas till den som står i ett lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnat ordern eller instruktionen. Om instruktionen åtlyds av den som får den innebär det oftast att någon missgynnas, och instruktionen omfattas då normalt av diskrimineringsförbudet. Om instruktionen däremot inte åtlyds får den oftast heller ingen effekt och omfattas därför inte av diskrimineringsförbudet. Även en instruktion som inte åtlyds av den som får den kan emellertid få en diskriminerande effekt. Detta kan till exempel ske om den person instruktionen gällde utpekades som tilltänkt föremål för diskriminering, vilket leder till stor uppmärksamhet, även om det senare visar sig att den inte åtlyddes av den som tog emot instruktionen. Ifall en arbetsgivare ger en arbetstagare order om att diskriminera och instruktionen leder till ett missgynnande, skall diskrimineringen anses ha utförts av arbetsgivaren.<sup>129</sup>

## 3.3 Arbetstagaren som trakasserat

### 3.3.1 Inledning

Utgångspunkten i svensk rätt är att uppsägning av en arbetstagare skall vara det sista alternativet. Innan en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare som utsatt en arbetskamrat för sexuella trakasserier skall i regel andra åtgärder tillämpas först. Arbetsgivaren skall till exempel genom varningar och andra disciplinära åtgärder förmå arbetstagaren att ändra på sitt beteende. Arbetsgivaren har även inom arbetsledningsrätten befogenhet att omplacera arbetstagaren till en annan arbetsuppgift som ligger inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet. Utgångspunkten är således att arbetsgivaren fritt kan disponera över arbetskraften inom gränserna för arbetskyldigheten. I praxis har det emellertid utvecklats begränsningar i omplaceringsrätten genom att innebörden av arbetstagarens arbetskyldighet närmare preciserats.<sup>130</sup>

Frågan vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit samt ifall arbetsgivaren fullgjort sin utredningsskyldighet kan även bli aktuell ifall arbetsgivaren senare säger

---

<sup>128</sup> AD 2002:102.

<sup>129</sup> Prop 2004/05:147 s. 58.

<sup>130</sup> Glavå (1999) s. 311 och 433.



upp eller avskedar arbetstagaren och det uppkommer tvist om det funnits grund för beslutet.

### 3.3.2 Åtgärder enligt anställningsskyddslagen

En arbetstagare som utsatt sin kollega eller arbetskamrat för sexuella trakasserier kan i vissa fall bli uppsagd eller avskedad. För att arbetsgivaren ensidigt skall kunna avbryta anställningsavtalet måste dock ”saklig grund” vara för handen (7 § LAS). Begreppet saklig grund har inte getts en preciserad bestämning i anställningsskyddslagen eller förarbetena till lagen. Av lagtexten kan man ändå indirekt utläsa att saklig grund föreligger i två situationer, nämligen vid arbetsbrist och vid förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Arbetsbrist kan endast medföra uppsägning, medan grunden personliga förhållanden även kan leda till avsked om förseelsen innebär att arbetstagaren grovt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren (18 § LAS).<sup>131</sup>

Vid prövningen av om det förelegat saklig grund att säga upp arbetstagaren på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen måste en intresseavvägning göras mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningsförhållandet som en följd av en viss omständighet. Denna intresseavvägning är långt beroende av omständigheterna i det enskilda fallet och innefattar både arbetstagarens uppträdande och arbetsgivarens handläggning av saken.<sup>132</sup>

Innan arbetsgivaren har rätt att vidta uppsägning måste arbetsgivaren först försöka omplacera arbetstagaren. En uppsägning är nämligen inte sakligt grundad om det anses skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbetet hos sig (7 § andra stycket LAS). Omplaceringsskyldigheten gäller i första hand inom arbetsplatsen eller företagsenheten och skall främst gälla en placering inom ramen för den bestående anställningen. Ifall det inte är möjligt, skall arbetsgivaren i andra hand erbjuda arbetstagaren en annan anställning hos sig. Ifall arbetsgivaren har flera driftsenheter, skall möjligheten att omplacera arbetstagaren inom dessa även undersökas. För att kunna erhålla det nya arbetet måste arbetstagaren dessutom ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet, vilket innebär att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för befattningen. Arbetsgivaren måste dock acceptera en viss inlärningsperiod så att arbetstagaren kan lära sig behärska de nya arbetsuppgifterna.<sup>133</sup>

För att arbetsgivaren skall ha rätt att avskeda en arbetstagare krävs det enligt 18 § LAS att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I AD 1992:29 anförde domstolen att ett avskedande fick tillgripas, om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett sådant avsiktligt eller

---

<sup>131</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 108.

<sup>132</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 118.

<sup>133</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 113f.

grovt vårdlöst förfarande som inte rimligen skulle behöva tålas i ett rättsförhållande. Även brott som begåtts utom arbetet kan utgöra grund för avsked om brottet varit ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Våld och hot om våld på arbetsplatsen eller med anknytning till arbetet har även setts mycket allvarligt på. Detta har gällt även om gärningen begåtts utanför arbetsplatsen. I AD 1992:86 fann domstolen att arbetsgivaren haft grund för att avskeda en arbetstagare som utanför tjänsten våldtagit en annan arbetstagare.<sup>134</sup>

Bedömningen av om det föreligger saklig grund för uppsägning eller avskedanden vid personliga skäl är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. På basen av praxis går det ändå att till viss del kategorisera situationer där det föreligger saklig grund.<sup>135</sup> Fall av sexuella trakasserier brukar ofta klassas som situationer där det förekommit misskötsamhet.<sup>136</sup> Misskötsamhet kan sägas vara en samlingsbeteckning för sådana situationer där arbetstagaren medvetet eller genom slarv åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Utgångspunkten för om händelsen utgör saklig grund är inte bara händelsen som sådan utan det skall även göras en analys av arbetstagarens framtida möjligheter att fungera i arbetslivet. Uppsägningsfrågan skall därmed avgöras med ledning av de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som förseelsen ger upphov till. Arbetsgivaren måste därför i sin bedömning även ta hänsyn till andra omständigheter, till exempel att arbetstagaren varit anställd lång tid eller att han inte misskött sig tidigare. Av central betydelse är även bedömningen av om arbetsgivaren gjort tillräckligt för att komma till rätta med problemet, samt om arbetstagaren gjorts medveten om problemet.<sup>137</sup> Frågan om det vid fall av sexuella trakasserier förelegat saklig grund hänger därmed nära samman med frågan om arbetsgivaren uppfyllt sin utredningsskyldighet i 22 a § jämställdhetslagen.<sup>138</sup>

Sexuella trakasserier kan även klassas som fall av samarbetssvårigheter. Huvudregeln är att samarbetssvårigheter inte utgör grund för uppsägning. Istället skall det uppkomna problemet i första hand lösas genom att arbetsgivaren uppmanar den berörda parten att ändra sitt beteende. Uppsägningen skall nämligen vara den sista utvägen. För att samarbetsproblem skall kunna utgöra saklig grund för uppsägning fordras att samarbetssvårigheten i någon grad gått utöver arbetsgivarens verksamhet. Även i dessa fall blir arbetsgivarens utredningsansvar central.<sup>139</sup>

Arbetsdomstolen har behandlat fem fall av sexuella trakasserier där den trakasserande arbetstagaren blivit uppsagd eller avskedad. I tre av fallen fann domstolen att det inte förelegat grund att säga upp eller avskeda

---

<sup>134</sup> Glavå (2001) s. 348f.

<sup>135</sup> Andersson m.fl.(2006) s. 121.

<sup>136</sup> Se t.ex. AD 1996:10, AD 1996:55, AD 2006:54.

<sup>137</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 124, prop 1981/82:71 s. 65.

<sup>138</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 130.

<sup>139</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 129f, prop 1981/82:71 s. 65.

arbetstagaren. I AD 1996:10 fann Arbetsdomstolen att en lärare på ett sätt och i en utsträckning som inte motiverades av de krav utbildningen ställde lett in sina samtal med kvinnliga elever på sexuella eller erotiska saker. Arbetsdomstolen anförde dock, att trots att många vid DI redan tidigare varit medvetna om att läraren uttalade diverse könsord och ofta talade om sexuella frågor i sin undervisning, så hade ingen i skolledningen påtalat för läraren att detta beteende var olämpligt eller att han skulle vara försiktig med sitt sätt att uttrycka sig så att han inte blev missförstådd. DI hade istället reagerat på lärarens uppträdande först när några elever påtalat att de ansåg sig blivit otillbörligt behandlade av honom. Enligt domstolens mening var det då anmärkningsvärt att DI enbart vidtagit åtgärder för att avsluta lärarens anställning, istället för att framföra till läraren hur allvarligt de såg på situationen och krävt förändring av hans beteende. Enligt AD hade DI inte fullgjort sina skyldigheter som arbetsgivare och hade därmed inte heller haft saklig grund att säga upp läraren.<sup>140</sup>

AD 1996:55, AD 1996:82 och AD 1996:85 gällde lärare som avskedats från sina anställningar vid högstade- eller gymnasieskolor. I AD 1996:55 fann Arbetsdomstolen det styrkt att läraren vid tre tillfällen fällt anstötliga uppgifter till två kvinnliga elever. Domstolen konstaterade, att lärarens uppträdande inneburit att han uppträtt på ett olämpligt och omdömeslöst sätt, men att hans handlande ändå inte inneburit att han på ett så grovt sätt åsidosatt sina åligganden att det förelegat grund för avskedande. Beträffande frågan om det förelegat saklig grund för uppsägning fanns det enligt domstolen ingenting i fallet som tydde på att läraren inte skulle ha ändrat sitt beteende om kommunen hade gett honom en allvarlig tillsägelse istället för att skilja honom från anställningen. Under dessa förhållanden förelåg det enligt domstolens mening inte heller saklig grund för att säga upp läraren. Avskedandet av läraren var därmed ogiltigt.<sup>141</sup>

Enligt Arbetsdomstolens mening hade det i AD 1996:82 inte heller förelegat vare sig giltig grund att avskeda läraren från anställningen som idrottslärare eller saklig grund för att säga upp honom.<sup>142</sup> I AD 1996:85 fann däremot domstolen att avskedandet av syo-konsulenten var lagligen grundat. Arbetsdomstolen fann att personen i sin tjänst som syo-konsulent vid tre tillfällen fällt synnerligen anmärkningsvärda yttranden till kvinnliga elever. I domstolens mening hade yttrandena innehållit kränkande förslag med sexuellt innehåll. Såvitt hade framkommit i målet hade det inte heller förelegat några omständigheter som kunnat ursäka syo-konsulentens beteende. Domstolen fann att kommunen på ett övertygande sätt påvisat varför ett beteende som det syo-konsulenten visat inte kunde godtas. Av särskild betydelse var att en syo-konsulent återkommande skulle ha individuella samtal med eleverna för rådgivning och att syo-konsulenten då skulle uppträda på ett sätt gentemot eleverna så att förtroendet bevarades. Enligt domstolens mening hade syo-konsulenten genom sitt beteende grovt

---

<sup>140</sup> AD 1996:10.

<sup>141</sup> AD 1996:55.

<sup>142</sup> AD 1996:82.

åsidosatt vad som ålegat honom som anställd i kommunen. Det kunde heller inte skäligen krävs att kommunen skulle ha övervägt att omplacera honom till annat arbete. Avskedandet av syo-konsulenten från dennes anställning var därmed lagligen grundad.<sup>143</sup>

Även i AD 2006:54 fann domstolen att avskedandet var lagligen grundat. I fallet konstaterade AD, att om arbetsgivaren skiljde den trakasserande arbetstagaren från anställningen, var det vid bedömningen av den åtgärden av betydelse huruvida arbetsgivaren hade försökt lösa problemet på ett annat sätt. Något krav på att arbetsgivaren skulle ha försökt finna en alternativ lösning fanns dock inte i fall då det trakasserande handlandet varit så allvarligt att arbetstagaren kunde anses ha grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. I fallet hade arbetstagaren under en lång tid utsatt sin arbetskamrat för grova sexuella trakasserier och hans handlande hade inneburit att han vid ett flertal tillfällen medvetet och på ett allvarligt sätt kränkt arbetskamratens kroppsliga integritet. Det hade heller inte ifråga om arbetstagarens beteende förekommit några förmildrande omständigheter. Enligt domstolens mening fanns det liksom vid våld på arbetsplatsen anledning att se strängt på ett sådant handlande som arbetstagaren gjort sig skyldig till. Detta gällde i synnerhet när det som i fallet var frågan om ett upprepat beteende av allvarligt slag. Bolaget hade därför haft rätt att genom avskedande skilja arbetstagaren från hans anställning.<sup>144</sup>

### 3.3.3 Åtgärder enligt jämställdhetslagen

Reglerna i jämställdhetslagen utgår från att förbudet mot trakasserier innebär skyldigheter för arbetsgivaren. Vad som förekommer mellan arbetstagare och som inte uppfattas av arbetsgivarföreträdare går däremot inte under trakasseriförbudet och därmed inte heller under diskrimineringsförbudet. Trakasserier arbetstagare emellan omfattas därmed inte av diskrimineringsförbudet. Som skäl för detta har bland annat anförts att det kan antas vara mest effektivt att arbetsgivaren har ansvaret för att ingripa mot trakasserier, att alternativet att arbetskamrater för talan i domstol mot varandra inte är tilltalande och att trakasserier mellan arbetskamrater i vissa fall kan behandlas straffrättsligt och att det därmed redan finns en möjlighet att utkräva ett personligt ansvar av trakasseraren för till exempel ofredande.<sup>145</sup>

I förarbetena till den nya diskrimineringslagen ansåg några remissinstanser att det fanns skäl att utvidga diskrimineringsförbudet till att omfatta även trakasserier mellan arbetstagare. Som skäl anfördes att ett sådant förbud skulle leda till att den enskilde individen gjordes ansvarig för sina handlingar, vilket skulle öka regelns tydlighet. Vidare anfördes att trakasserier skulle motverkas effektivare om trakasseraren istället för arbetsgivaren drabbades av en påföljd. Regeringen höll det inte uteslutet att

---

<sup>143</sup> AD 1996:85.

<sup>144</sup> AD 2006:54.

<sup>145</sup> Prop 2007/08:95 s. 141.

förbudet mot trakasserier mellan arbetstagare på sikt kunde komma att omfattas av diskrimineringslagstiftningen, men att beredningsunderlaget var otillräckligt för att reglera frågan för tillfället.<sup>146</sup>

Det har även föreslagits att repressalieförbudet, som tar sikte på att ge skydd mot hämndaktioner eller bestraffningsåtgärder efter att någon protesterat mot trakasserier, även skulle skydda den som anmält till arbetsgivaren att hon utsatts för trakasserier av en annan arbetstagare. Förslaget avlogs dock, med motiveringen att situationen rörde förhållandet mellan två arbetstagare och inte mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att det därmed inte var fråga om en situation där arbetsgivaren bestraffade arbetstagaren för att ha påtalat diskriminering.<sup>147</sup>

## **3.4 Arbetstagaren som utsatts för trakasserier**

### **3.4.1 Aktiva åtgärder**

Både enligt gemenskapsrätten och svensk rätt är det av vikt att den som blir utsatt för sexuella trakasserier gör klart för trakasseraren att beteendet är ovälkommet och oacceptabelt. Det är inte möjligt att exakt ange på vilket sätt den drabbade skall visa att motpartens handlande är ovälkommet. Det kan ske muntligt eller, om den trakasserade inte orkar eller vågar konfrontera trakasseraren, skriftligt. Den drabbade kan även vända sig till en förtroendeperson på arbetsplatsen för att få hjälp. Omständigheterna kan även i vissa fall vara sådana att det, utan att den som utsatts för en handling vidtagit särskilda åtgärder, måste stått klart för den som vidtagit handlingen att denna varit oönskad och därmed utgjort sexuella trakasserier.<sup>148</sup> Om beteendet ändå fortsätter bör arbetstagaren anmäla trakasserierna till arbetsgivaren och/eller fackföreningen och kräva att åtgärder vidtas för att stoppa trakasserierna, antingen genom informella eller formella metoder.<sup>149</sup>

Det bör i första hand ankomma på den utsatta arbetstagaren att se till att arbetsgivaren får kännedom om att det förekommit sexuella trakasserier. Eftersom många arbetstagare drar sig för att berätta vad som har hänt, bland annat för att arbetstagarna är rädda för att inte bli trodda, är en anmälan från arbetstagaren inte en förutsättning för att arbetsgivaren skall ha en skyldighet att ingripa. Arbetsgivaren kan också själv iaktta ett beteende som denna uppfattar som sexuella trakasserier eller av någon annan, till exempel en arbetskamrat, få kännedom om trakasserierna. Den som anser sig ha blivit utsatt för trakasserier kan även vända sig till fackföreningen, som sedan kan göra arbetsgivaren medveten om problemet. Arbetsgivaren är emellertid inte vid skadeståndsansvar skyldig att vidta åtgärder utan att

---

<sup>146</sup> Prop 2007/08:95 s. 142.

<sup>147</sup> Prop 2007/08:95 s 310.

<sup>148</sup> Punkt 7 Code of Practice, Prop 1997/98:55 s. 139.

<sup>149</sup> Punkt 7 Code of Practice.

arbetstagaren bekräftat att denne anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier.<sup>150</sup>

I samtliga fall som prövats i Arbetsdomstolen har det gjorts gällande att arbetstagaren som utsatts för trakasserier antingen sagt ifrån till arbetstagaren direkt eller talat med en chef eller en arbetskamrat om situationen. I de fall där arbetstagaren påstod sig tydligt ha sagt ifrån till trakasseraren att upphöra med beteendet, gjordes även gällande att tillsägelsen inte hjälp utan att trakasserierna fortsatt.<sup>151</sup> I AD 1991:65 och AD 1993:30 hade arbetstagarna mött tillsägelserna enbart genom att skratta hånfullt och därefter fortsatt med trakasserierna, som blev värre med tiden. I AD 1993:30 anfördes det även att arbetstagaren kunde bli mycket aggressiv när han blev tillsagd att upphöra med trakasserierna. I AD 1987:98 hade arbetstagaren efter tillsägelse upphört med trakasserierna av sexuell natur, men istället börjat angripa kollegans sätt att utföra sitt arbete och ifrågasätta hennes kompetens. I AD 1995:74 och AD 2002:102 hade arbetstagarna, som sagt ifrån till sina chefer som utsatt dem för trakasserier, hotats med att avskedas. I samtliga fall, förutom AD 1991:65 och AD 1995:74<sup>152</sup>, anfördes att arbetstagaren som ansåg sig blivit utsatt för sexuella trakasserier antingen själv gått och talat med arbetsgivaren eller kontaktats av arbetsgivaren efter att denne, oftast av en annan arbetstagare eller företagshälsovården, uppmärksammats på trakasserierna. I fallen gjordes emellertid gällande att arbetsgivarna inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att få slut på trakasserierna.<sup>153</sup>

### 3.4.2 Framprovocerad uppsägning

Anställningsskyddslagen kan bli aktuell vid fall av sexuella trakasserier ifall arbetstagaren som utsatts för trakasserier lämnat sin anställning på grund av trakasserierna och arbetsgivaren känt till dessa men ändå inte vidtagit åtgärder för att få slut på dem. Samma gäller när en arbetsgivare själv har trakasserat en anställd.<sup>154</sup> Arbetsgivarens passivitet skall bedömas som att arbetsgivaren förorsakat uppsägningen och skall därmed likställas med att arbetsgivaren, utan saklig grund och därmed i strid med anställningsskyddslagens regler, skilt arbetstagaren från anställningen.

I AD 1991:65 uttalade AD följande angående framprovocerad uppsägning:

Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen (prop 1973:129 s 129) antagit att en uppsägning från en arbetstagares sida kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida och även att en arbetstagares frånträdande av en anställning kan jämföras med ett avskedande från arbetsgivarens sida (AD 1985 nr 65). För att en arbetstagares uppsägning eller frånträdande skall jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida och kunna föranleda skadestånd

---

<sup>150</sup> Prop 1997/98 s. 118 och s. 140.

<sup>151</sup> AD 1987:98, AD 1991:65, AD 1993:30, AD 1995:74, AD 2002:102, AD 2006:54.

<sup>152</sup> I dessa fall gjordes gällande att det var arbetsgivaren som utsatt arbetstagaren för sexuella trakasserier.

<sup>153</sup> Se AD 1987:98, AD 1993:30, AD 2002:102, AD 2005:22, AD 2005:63.

<sup>154</sup> Prop 1997/98:55 s. 117.

enligt anställningsskyddslagen har Arbetsdomstolen uppställt krav på att arbetstagarens åtgärd skall ha föranletts av arbetsgivaren och att arbetsgivaren därvid handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller som eljest måste anses otillbörligt. Det har däremot inte krävts att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. Det har för att arbetstagarens åtgärd skall jämföras med en arbetsgivares åtgärd ansetts tillräckligt att arbetsgivaren insett att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren skall finna för gott att lämna sin anställning (AD 1985 nr 65).<sup>155</sup>

I AD 1991:65 hade arbetstagaren, efter att upprepade gånger utsatts för sexuella trakasserier av sin chef, slutat sin anställning. AD konstaterade att utgångspunkten i sådana situationer måste vara, att ett avvisande av närmanden skulle respekteras och att fortsatta närmanden kunde upplevas som så obehagliga att den som utsatts för dem inte vill träffa den som gjort närmandena. Chefen måste enligt AD ha insett att hans närmanden var ovälkomna och att det fanns en risk för att arbetstagaren skulle lämna sin anställning, då han, trots hennes protester, fortsatte med trakasserierna. Sammanfattningsvis fann AD att arbetstagarens frånträdande från anställningen hade föranletts av att chefen vid ett flertal tillfällen betett sig otillbörligt mot henne och att han måste insett att han framkallat en situation där det fanns en risk att hon skulle lämna sin anställning. Händelseförloppet skulle därmed likställas med att bolaget, utan att det funnits grund för detta enligt anställningsskyddslagen, skilt arbetstagaren från anställningen.<sup>156</sup>

I AD 1993:30 hade arbetstagaren, efter att bolaget underlåtit att utreda förekomsten av sexuella trakasserier gentemot henne, sagt upp sin anställning och, omkring en vecka innan uppsägningstiden löpt ut, lämnat anställningen. I målet gjordes i första hand gällande att det var fråga om framprovocerad uppsägning i strid med anställningsskyddslagen och i andra hand att arbetstagaren haft rätt att häva anställningsavtalet. I fallet kom AD fram till att arbetstagarens uppsägning var föranledd av hennes kollegas sexuella trakasserier och bolagets underlåtenhet att handla sedan bolaget fått kännedom om trakasserierna. Enligt Arbetsdomstolen måste orsaken till arbetstagarens uppsägning även ha stått klart för bolaget. Arbetstagarens uppsägning skulle enligt AD därmed jämföras med att bolaget i strid med anställningsskyddslagens bestämmelser skilt henne från anställningen.<sup>157</sup>

I AD 1995:74 gjordes gällande att arbetstagaren skilts från sin anställning på ett sätt som var att jämföras med uppsägning utan saklig grund eller att hon i vart fall varit berättigad att med omedelbar verkan frånträda sin anställning. I fallet fann emellertid AD att parterna lämnat motstridiga uppgifter och att det inte framkommit något som gjorde att den ena partens påståenden skulle förtjäna större tilltro än den andres. AD fann det därmed inte styrkt att arbetstagaren utsatts för sexuella trakasserier och talan kunde därför inte vinna bifall.<sup>158</sup>

---

<sup>155</sup> AD 1991:65.

<sup>156</sup> AD 1991:65.

<sup>157</sup> AD 1993:30.

<sup>158</sup> AD 1995:74.

I AD 2005:63 gjorde JämO gällande att efter att arbetstagaren berättat för sina överordnade att hon utsatts för sexuella trakasserier ställdes hon inför ett ultimatum att vara kvar trots trakasserier eller att avbryta tjänstgöringen. Arbetstagaren begärde då om entledigande från tjänstgöringen. Enligt JämO skulle arbetstagarens begäran om entledigande vara att betrakta som framtvingad och därmed likställas med en uppsägning alternativt ett avskedande från Försvarmaktens sida. Vidare gjordes gällande att Försvarmakten underlåtit att förmå arbetstagaren att ta tillbaka sin begäran om entledigande när det stått klart för arbetsgivaren att uppsägningen var framtvingad och hade sin grund i sexuella trakasserier. Liksom i föregående fall fann AD att parterna lämnat motstridiga uppgifter och att det inte framkommit några omständigheter som föranledde att arbetstagarens uppgifter skulle förtjänat större tilltro än Försvarmaktens. AD fann därmed att JämO:s påståenden om sexuella trakasserier inte blivit tillstyrkta. AD fann även utrett att arbetstagaren inte berättat för någon att hon ansåg sig vara utsatt för sexuella trakasserier och att Försvarmakten därmed inte hade någon befogad anledning att tro att arbetstagarens begäran om entledigande berodde på någon annan omständighet än den hon uppgav, nämligen att hon inte trivdes och längtade hem. Enligt AD hade Försvarmakten därmed inte genom underlåtenhet att vidta åtgärder framkallat arbetstagarens uppsägning. AD fann heller inte att Försvarmakten ställt arbetstagaren inför ett ultimatum som ledde till hennes uppsägning eller att det fanns grund för Försvarmakten att försöka förmå arbetstagaren att återta uppsägningen.<sup>159</sup>

## **3.5 Arbetsmarknadsparternas roll och förpliktelser**

### **3.5.1 Aktiva åtgärder**

Inom gemenskapsrätten har det utfärdats riktlinjer för hur arbetsmarknadens parter kan bidra till att förhindra förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Enligt likabehandlingsdirektivet skall medlemsstaterna vidta åtgärder för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att främja likabehandling. Detta kan till exempel ske genom att övervaka praxis på arbetsplatserna, genom kollektivavtal, etiska regler, forskning eller genom utbyte av erfarenheter. Vidare skall medlemsstaterna uppmuntra parterna att avtala om bestämmelser mot diskriminering inom räckvidden för förhandlingar om kollektivavtal. I överenskommelserna skall likabehandlingsdirektivets minimikrav beaktas.<sup>160</sup>

Trots att största delen av reglerna i Code of Practice är riktade till arbetsgivare, innehåller kodexen även riktlinjer för arbetsmarknadens parter. Enligt Code of Practice har fackföreningarna ett ansvar gentemot sina medlemmar och de både kan och skall spela en viktig roll i det

---

<sup>159</sup> AD 2005:63.

<sup>160</sup> Artikel 8b, p. 1 och 2 likabehandlingsdirektivet.



förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.<sup>161</sup> Fackföreningarna bör därför formulera och anta en klar policy mot sexuella trakasserier samt bidra till att öka medvetenheten om att sexuella trakasserier är ett problem, till exempel genom att utbilda fackliga företrädare i frågor om jämlikhet och sexuella trakasserier. Fackföreningarna bör även ta upp frågan med arbetsgivare och med sina medlemmar och informera medlemmarna om deras lagliga rättigheter och om vad de skall göra om de blir sexuellt trakasserade på arbetsplatsen. Om en medlem gör en anmälan till fackföreningen är det viktigt att fackföreningen tar anmälan på allvar och hjälper medlemmen. Fackföreningarna skall helst utse en specialutbildad person för detta ändamål. Om den som blivit trakasserad tillhör samma fackförening som trakasseraren skall fackföreningen visa att den inte accepterar sexuella trakasserier trots att den erbjuder trakasseraren representation. Samma fackföreningsrepresentant bör heller inte företräda båda medlemmarna.<sup>162</sup>

Genom den första svenska jämställdhetslagen, 1979 års jämställdhetslag, lades huvudansvaret för jämställdhetsarbetet i arbetslivet på arbetsmarknadens parter. Det förutsattes att parterna skulle hitta de arbetsmetoder och lösningar som bäst passade deras förhållanden.<sup>163</sup> I förarbetena till den idag gällande jämställdhetslagen anförde regeringen:

En viktig princip i svensk arbetsrättslig lagstiftning är att man i så stor utsträckning som möjligt överlåter åt de kollektivavtalslutande parterna på arbetsmarknaden att svara för utformningen av förhållandena på arbetsplatserna och att finna lösningar på gemensamma problem. Denna princip är vägledande i den nuvarande jämställdhetslagen och bör enligt vår mening vara det även i fortsättningen.<sup>164</sup>

Regeringen konstaterade även, att arbetsmarknadsparternas ansvar för jämställdhetsfrågorna var av stor betydelse och att de åtgärder som fastställdes i jämställdhetslagen skulle ses som ett stöd för parternas eget fortsatta arbete på jämställdhetsområdet, såväl centralt som lokalt.<sup>165</sup>

I jämställdhetslagen infördes även en samverkansregel för parterna. Enligt regeln, som idag finns i 2 § jämställdhetslagen, skall arbetsgivare och arbetstagar samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. Enligt förarbetena var en viktig förutsättning för att åstadkomma jämställdhet i arbetslivet att parterna på arbetsmarknaden gemensamt ansträngde sig för att nå detta mål. Även om ansvaret för förhållandena på en arbetsplats i första hand vilade på arbetsgivaren, skulle arbetsmarknadens parter även samverka för att jämställdhet skulle uppnås i arbetslivet. På detta sätt fastställdes även arbetstagarrollen i att uppnå jämställdhet i arbetslivet.<sup>166</sup>

---

<sup>161</sup> Punkt 4 Code of Practice.

<sup>162</sup> Punkt 6 Code of Practice. Översättning JämO (1997) s. 55-59.

<sup>163</sup> Prop 1990/91:113 s. 57.

<sup>164</sup> Prop 1990/91:113 s. 61.

<sup>165</sup> Prop 1990/91:113 s. 61f.

<sup>166</sup> Prop 1990/91:113 s. 66.

### 3.5.2 Kollektivavtal

Vid stiftandet av den nya jämställdhetslagen fanns det i Sverige inga kollektivavtal med särskilda regler om hur sexuella trakasserier skulle hanteras på arbetsplatsen. Däremot fanns det avtal om arbetsmiljön, i vilka det kunde förekomma uttalanden om att sexuella trakasserier inte fick förekomma.<sup>167</sup> De kollektivavtal om jämställdhet i arbetslivet som fanns var mycket allmänt hållna och innehöll endast i få fall för arbetsgivarna klart förpliktande bestämmelser. Brott mot dessa kollektivavtal hade även i mycket ringa omfattning ifrågasatts. Vid stiftandet av den gamla jämställdhetslagen hade det fästs stark tilltro till parternas egna ansträngningar på jämställdhetsområdet. Eftersom parterna inte uppfyllt sina förpliktelser, föreslogs i förarbetena till jämställdhetslagen att det skulle fastställas en miniminivå för vad avtalen skulle innehålla. Vidare föreslogs, att JämO skulle ha tillsyn över avtalen. Flera remissinstanser tillstyrkte förslaget om en miniminivå. Arbetsgiversidan riktade däremot stark kritik mot förslaget och anförde att den föreslagna miniminivån var alldeles för hög. Några av remissinstanserna ansåg även att förslaget gav uttryck för ett misstroende mot parternas förmåga att tillvarata sina medlemmars intressen i jämställdhetsfrågor.<sup>168</sup>

Regeringen anförde följande:

Principen att parterna själva skall övervaka efterlevnaden av sina kollektivavtal och disponera över avtalens innehåll är djupt rotad på den svenska arbetsmarknaden. Ett brott mot denna princip genom att införa en myndighetstillsyn över avtalen bör inte göras, om det inte finns mycket starka skäl för det. Om parterna nu, i högre grad än hittills, är beredda att gemensamt ta ett ansvar för att driva utvecklingen framåt, finns det goda förutsättningar att nå framgång i strävandena att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Detta gäller inte minst om frågorna uppmärksammas på de enskilda arbetsplatserna.

De jämställdhetsavtal som hittills har träffats lever i allmänhet inte upp till de förväntningar som man ställde upp vid den nuvarande lagens tillkomst. Det finns emellertid vissa tecken på att jämställdhetsfrågorna under den allra senaste tiden har fått en ökad prioritet i det fackliga samarbetet. Om denna tendens håller i sig, vilket regeringen utgår ifrån, finns det inte anledning att lägga fram förslag om en tvingande reglering eller en annars mer långtgående lagstiftning än den som finns idag i denna del.<sup>169</sup>

Detta innebar, att det även i fortsättningen skulle vara parterna som bar ansvaret för att jämställdhetsavtalen drevs framåt. Parterna skulle därmed själva svara för utformningen och efterlevnaden av avtal om aktivt jämställdhetsarbete.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> JämO (1997) s. 63.

<sup>168</sup> Prop 1990/91:113 s. 77f.

<sup>169</sup> Prop 1990/91:113 s. 78.

<sup>170</sup> Prop 1990/91:113 s. 78.

## 3.6 Statens roll

### 3.6.1 Aktiva åtgärder

Europeiska Gemenskapen har haft en aktiv roll i jämställdhetsarbetet. Genom olika officiella dokument har EG uppmuntrat medlemsstaterna att implementera och tillämpa föreskrifter för att öka jämställdheten på nationell nivå. I likabehandlingsdirektivet anförs att medlemsstaterna aktivt skall ta hänsyn till målet att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män när de utarbetar och genomför lagar och andra författningar samt politiska beslut eller riktlinjer om bland annat tillträde till anställning och arbetsvillkor (artikel 1). I rådets rekommendation från 1984 konstateras även att den rättsliga regleringen för att uppnå jämställdhet är verkningslös om inte statliga organ vidtar ytterligare åtgärder för att få slut på fördomar om kvinnor som har sin grund i sociala attityder och strukturer.<sup>171</sup>

Vilken är den svenska statens roll i jämställdhetsarbetet? I förarbetena till jämställdhetslagen konstateras att Sverige kommit långt i fråga om jämställdhet. Bland annat anförs att utvecklingen mot jämställdhet mellan kvinnor och män har gått starkt framåt i Sverige, inte minst sett i ett internationellt perspektiv, samt att Sverige av många anses vara världens mest jämställda land. Som exempel nämns att kvinnorepresentationen i riksdagen och regeringen inte i något land är lika hög som i Sverige och att svenska kvinnor även har världens högsta förvärvsfrekvens. Samtidigt anförs att det råder obalans i maktförhållandena mellan könen och att stora brister på viktiga samhällsområden kvarstår.<sup>172</sup> För att könsdiskriminering skall elimineras anförs lagstiftningen om jämställdhet mellan kvinnor och män som central. Lagstiftningen kan användas som ett aktivt medel i arbetet mot jämställdhet på arbetsmarknaden genom att tydligt ange gränserna för vad som är tillåtet och inte tillåtet och vad som krävs av de berörda parterna.<sup>173</sup>

Enligt förarbetena utgörs grunden för ett jämställt arbete av relationer mellan självständiga kvinnor och män som präglas av ömsesidig respekt, hänsyn och tolerans och där kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det är statsmaktens uppgift att förhindra företeelser som strider mot dessa värderingar. Genom en skärpt lagstiftning i fråga om sexuella trakasserier skulle samhällets avståndstagande markeras och tryggheten hos offren ökas.<sup>174</sup>

---

<sup>171</sup> Ingressen, Council Recommendation (84/635/EEC) of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women.

<sup>172</sup> Prop 1990/91:113 s. 59f., prop 1997/98:55 s. 20f.

<sup>173</sup> Prop 1990/91:113 s. 61.

<sup>174</sup> Prop 1997/98:55 s.22f.

### 3.6.2 Jämställdhetsorgan

Medlemsstaterna skall utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling av kvinnor och män utan åtskillnad på grund av könstillhörighet. Dessa organ skall ha behörighet att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, genom att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering samt genom att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering.<sup>175</sup> Enligt det omarbetade direktivet skall medlemsstaterna även säkerställa att jämställdhetsorganet har behörighet att utbyta tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå, exempelvis ett framtida europeiskt jämställdhetsinstitut.<sup>176</sup>

I Sverige inrättades ett jämställdhetsorgan redan år 1980 genom Jämställdhetsombudsmannen, JämO. JämO är en statlig myndighet som övervakar att kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön. JämOs huvudsakliga uppgift är att utöva tillsyn över att reglerna i jämställdhetslagen följs.<sup>177</sup> JämO ger råd och utbildning till arbetsgivare så att de kan följa jämställdhetslagens krav samt utövar tillsyn över att kraven uppfylls genom att granska jämställdhetsplaner, lönekartläggningar och likabehandlingsplaner. En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av JämO lämna uppgifter om arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för JämOs tillsyn samt ge JämO tillträde till arbetsplatsen för undersökningar som kan vara av betydelse.<sup>178</sup>

JämO får i en arbetstvist föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande om den enskilde går med på det och om JämO finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det. JämO:s talan förs vid Arbetsdomstolen (46 § JämL). När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får JämO föra talan bara om organisationen inte gör det (47 § JämL).

Enligt det nya förslaget skall emellertid de nuvarande ombudsmännen Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) avvecklas. Istället skall en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, bildas, vars uppgift är att utöva tillsyn över den nya diskrimineringslagen.<sup>179</sup>

---

<sup>175</sup> Artikel 8a likabehandlingsdirektivet.

<sup>176</sup> Artikel 20.2 d direktiv 2006/54/EC.

<sup>177</sup> JämO skall även utöva tillsyn över lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering. Dessa lagar kommer dock inte att behandlas här.

<sup>178</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 158.

<sup>179</sup> Se prop 2007/08:95 s. 362ff.

## 3.7 Bevisning

### 3.7.1 Bevisbörda

Det finns inga bevisbörderegler i likabehandlingsdirektivet. När det gäller bevisning i mål om könsdiskriminering blir istället direktiv 97/80 om omvänd bevisbörda, det så kallade bevisbördedirektivet aktuellt.<sup>180</sup> Syftet med direktivet är att garantera att de åtgärder som medlemsstaterna vidtagit för att implementera likabehandlingsprincipen görs mer effektiva så att alla som anser sig utsatta för diskriminering kan göra sina rättigheter gällande genom juridiska processer (artikel 1). Direktivet är bland annat tillämpligt ifråga om anställnings- och arbetsvillkor enligt det gamla likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG), och därmed även tillämpligt på fall av sexuella trakasserier (artikel 3).<sup>181</sup> Själva bevisbörderegeln innebär att medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger svaranden att bevisa att det inte förekommit någon kränkning av likabehandlingsprincipen. För att svaranden skall få denna omvända bevisbörda måste emellertid den person som anser sig ha blivit diskriminerad visa på fakta utifrån vilka det kan antas att personen blivit utsatt för direkt eller indirekt diskriminering (artikel 4).

Tidigare utgjorde bevisregeln i jämställdhetslagen en del av förbudet mot direkt diskriminering. Lagens förbud gällde inte om arbetsgivaren visade att missgynnandet saknade samband med könstillhörigheten. Innebörden av bevisregeln var att ålägga den som ansåg sig diskriminerad att lägga fram fakta som gav anledning att anta att det förekommit diskriminering, varefter bevisbördan övergick på arbetsgivaren som hade att visa att missgynnandet inte hade samband med könstillhörigheten. Genom 2005 års lagändring infördes emellertid en ny bevisbörderegeln i 45 a § JämL. Den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier skall visa på omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier. Om det finns anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, föreligger en prima facie-situation, i vilken bevisbördan övergår på arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste då visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Om arbetstagaren däremot misslyckas med att göra antagligt att det förekommit diskriminering respektive repressalier, behöver arbetsgivarens argument inte höras.<sup>182</sup>

När enskilda fall av uppsägning och avskedande underkastas domstolens prövning, är det arbetsgivaren som skall bevisa att det finns grund för beslutet. Arbetsgivaren måste kunna leda i bevis de händelser som lagts till

---

<sup>180</sup> Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

<sup>181</sup> Detta då sexuella trakasserier i vissa fall kan vara mot likabehandlingsprincipen i artiklarna 3,4 och 5 i likabehandlingsdirektivet (76/207/EEC). Se till exempel Art. 1 Commission Recommendation (92/131/EEC).

<sup>182</sup> Prop 2004/05:147 s. 120f och s.138.

grund för uppsägningen eller avskedandet. Ifall det inte finns tillräcklig bevisning om vad som inträffat går det ut över arbetsgivaren, då kravet på saklig grund är uppfyllt först vid klart dokumenterad olämplighet.<sup>183</sup> Detta bygger på att uppsägning och avskedande på grund av arbetstagarens personliga förhållanden skall komma ifråga endast då det finns starka skäl för det och när alla andra möjligheter att komma åt problemen har prövats.<sup>184</sup> I förarbetena till lagen konstaterades:

Att arbetsgivaren i sista hand bär det rättsliga ansvaret för det uppsägningsbeslut som fattas bidrar till att verkligen göra detta beslut till det yttersta alternativet, som tillgrips bara när inget annat återstår. Att det vid en efterföljande tvist också ytterst ankommer på arbetsgivaren att inför domstol visa att det finns saklig grund för uppsägningsbeslutet är en grundsats som man inte kan vika från. Den tillämpas allmänt i skyddslagstiftning av detta slag. Det måste vara domstolarnas uppgift att vid tillämpning av denna grundsats i de enskilda fallen bestämma beviskraven på det sätt som situationen kräver.<sup>185</sup>

### 3.7.2 Bevisprövning

Sexuella trakasserier är ofta svåra att bevisa. I de flesta fall saknas vittnen, och istället står ord mot ord. Angående bevisprövning i mål om sexuella trakasserier uttalade Arbetsdomstolen i AD 1993:30:

De utsagor som [arbetstagaren], å ena sidan, och [chefen] och [arbetskamraten], å andra sidan, lämnat står mot varandra. I allt väsentligt grundar sig utredningen i målet ytterst på vad [arbetstagaren] själv uppgett. Det finns anledning att här särskilt framhålla att det för ett bifall till käromålet inte är tillräckligt att [arbetstagarens] uppgifter allmänt sett framstår som tillförlitliga eller mer tillförlitliga än de utpekade männens. Såvitt avser de påtalade händelserna har med undantag för ett tillfälle inte förebringats bevisning från någon som uppges direkt ha sett vad som skett. Detta är i och för sig inget ovanligt med hänsyn till att handlingar av det aktuella slaget vanligtvis sker i det fördolda. Vad som nu sagts innebär dock inte att det kan bli tal om att efterge det beviskrav som måste gälla. Och detta krav måste ställas högt.<sup>186</sup>

Svårigheter med bevisprövning uppmärksammades även i AD 1996:10:

Bevisprövningen i situationer av detta slag är oftast en vansklighet. Det ligger i sakens natur att händelser av detta slag sällan utspelar sig inför utomstående vittnen. Den bevisning som finns att tillgå består därför ofta främst i de inblandades egna uppgifter. När, som i detta fall, ord står mot ord får olika kringuppgifter väsentligt intresse.<sup>187</sup>

I AD 1996:85 anförde domstolen vidare:

Den bevisvärdering som arbetsdomstolen har att genomföra angående de av kommunen åberopade händelserna vid punkterna 4-10 kompliceras av att fråga huvudsakligen är om trakasserier av verbal natur från en människas sida mot en annan människa eller vid ett fall, några människor. Beträffande flera för utgångspunkten viktiga händelser står [lärares] ord

---

<sup>183</sup> Andersson m.fl. (2006) s. 119.

<sup>184</sup> Prop 1981/82:71 s. 67f.

<sup>185</sup> Prop 1981/82:71 s. 68.

<sup>186</sup> AD 1993:30.

<sup>187</sup> AD 1996:10.

mot en enskild elevs ord utan att det finns någon annan bevisning som direkt tar sikte på den enskilda händelsen.<sup>188</sup>

Nästan samtliga mål om sexuella trakasserier som prövats i Arbetsdomstolen följer ovanstående mönster. I fallen saknas oftast vittnen som själva sett händelsen, utan istället hörs vittnen angående kringuppgifter och andrahandsuppgifter. Övrig bevisning, till exempel i form av skriftligt material, förekommer även sällan. I synnerhet vid verbala trakasserier finns det sällan bevisning utan istället står parternas utsagor mot varandra. Ofta har parterna dessutom i väsentliga avseenden lämnat mot varandra stridande uppgifter. I detta sammanhang har Arbetsdomstolen gjort en samlad bedömning av vad som framkommit i målet, ofta i förening med det intryck de hörda och deras utsagor gjort.

## 3.8 Påföljder

### 3.8.1 Påföljder enligt jämställdhetslagen

Vid tillkomsten av jämställdhetslagen rådde enighet om att påföljderna för överträdelse av diskrimineringsförbudet skulle vara skadestånd. Tanken var att jämställdhetslagen skulle utformas som en arbetsrättslig lagstiftning som skulle passas in i det befintliga systemet av lagar och avtal på arbetsmarknaden. Skadeståndspåföljden skulle både avhålla från överträdelser av diskrimineringsförbudet samt ge dem som diskriminerats ersättning för den skada som de tillfogats. Nivån på skadeståndet skulle övervägas även mot bakgrund av vad som mera allmänt ansågs gälla i fråga om skadestånd på det arbetsrättsliga fältet. Då graden av kränkning vid en överträdelse av diskrimineringsförbudet kunde variera från fall till fall, skulle domstolarna ha frihet att göra en bedömning angående skadeståndets storlek i det enskilda fallet.<sup>189</sup>

Vid tillkomsten av reglerna skulle en arbetsgivare som bröt mot repressalieförbudet i 22 § jämställdhetslagen eller underlät att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i strid med 22 a § JämL betala allmänt skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som trakasserier eller underlåtenheten att vidta åtgärder innebar.<sup>190</sup> En arbetstagare som utsatts för sexuella trakasserier kunde även drabbas av ekonomisk förlust, till exempel i form av kostnader för sjukskrivning. Ekonomiskt skadestånd<sup>191</sup> skulle ändå inte utgå ifall arbetsgivaren underlät att vidta utredningsåtgärder. Orsaken till detta anfördes vara, att den direkta orsaken till kostnaderna var den trakasserade handlingen i sig och inte arbetsgivarens underlåtenhet. Trots att arbetsgivarens underlåtenhet kunde förvärra situationen och indirekt vara orsaken till den ekonomiska förlusten, skulle det ändå inte utgå

---

<sup>188</sup> AD 1996:85.

<sup>189</sup> Prop1990/91:113 s. 91.

<sup>190</sup> Prop 1990/91:113 s. 90, prop 1997/98:55 s. 120.

<sup>191</sup> Allmänt skadestånd utgör ersättning för den kränkning som förekommit, ekonomiskt skadestånd för den ekonomiska förlust som uppkommit.

ekonomiskt skadestånd, då det oftast var mycket osäkert huruvida den ekonomiska skadan uteblivit om arbetsgivaren agerat.<sup>192</sup> Ekonomiskt skadestånd skulle heller inte utgå ifall arbetsgivaren utsatt arbetstagaren för repressalieåtgärder. Istället skulle enbart allmänt skadestånd utgå. Vad gällde skadeståndets storlek anfördes dock, att det vid bestämmandet av skadeståndsbeloppet skulle beaktas att en repressalieåtgärd innebar att trakasseraren utnyttjade sin ställning som arbetsgivare eller överordnad i förhållande till en underordnad, vilket skulle ses som en händelse av allvarlig karaktär.<sup>193</sup>

Genom 2005 års lagändring kom emellertid skadeståndsreglerna att ändras såtillvida, att en arbetsgivare även skulle betala ekonomiskt skadestånd till en arbetstagare som diskriminerades genom att arbetsgivaren bröt mot förbudet mot repressalier (27 §). Regeln kom även att omfatta den som sökte yrkespraktik på en arbetsplats och den som utan att vara anställd utförde arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Vidare skulle arbetsgivare som bröt mot diskrimineringsförbudet genom att utsätta en anställd för sexuella trakasserier åläggas att betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd till den diskriminerade (25 §).<sup>194</sup>

I Arbetsdomstolen har det enbart i två fall gjorts gällande att arbetsgivaren ådragit sig skadeståndsskyldighet för brott mot 22 § jämställdhetslagen genom att utsätta arbetstagaren för repressalier. I bägge fallen, AD 1995:74 och AD 2002:102, fann domstolen att 22 § inte var tillämplig och att skadeståndsansvaret därmed inte aktualiserades. Däremot har domstolen i två fall funnit att arbetsgivaren ådragit sig att utge allmänt skadestånd genom att underlåta att utreda trakasserier. I AD 2002:102 gjorde domstolen följande bedömning:

Vid bestämmandet av det allmänna skadeståndet beaktar domstolen följande omständigheter. Det stod tydligtvis klart för bolagsledningen att det fanns grund för [arbetstagarens] uppgifter om vad som inträffat. Det verkliga förhållandet var ju att [arbetstagaren] hade utsatts för sexuella trakasserier av ett slag som hade bort leda till dels en ordentlig utredning om vad som inträffat, dels kraftfulla åtgärder i syfte att få trakasserierna att upphöra och dels åtgärder i syfte att ge henne stöd. Det kan konstateras att bolagsledningen trots den bristfälliga utredningen faktiskt hade klart för sig att [arbetstagaren] befann sig i en besvärlig situation. Bolagets passivitet under tiden efter samtalet den 2 april med [chefen] framstår som anmärkningsvärd särskilt med tanke på att [arbetstagaren] kände sig djupt kränkt och plågad inte bara av trakasserier utan även av bolagets underlåtenhet att ge henne stöd och att vidta andra åtgärder. Av utredningen framgår att hon drabbades av sömnsvårigheter och blev sjukskriven under den senare delen av prövotiden. Mot bakgrund av de nu angivna förhållandena framstår bolagets passivitet som allvarlig. Samtidigt finns det skäl att beakta dels att bolagsledningen trots allt inte förhöll sig helt överksam, dels att händelseförloppet efter det att bolagsledningen fick kännedom om trakasserier utspelade sig under en inte alltför lång tidsrymd. Domstolen finner vid en sammanvägning av det nu anförda att skadeståndet bör bestämmas till 80 000 kr.<sup>195</sup>

---

<sup>192</sup> Prop 1997/98:55 s. 121.

<sup>193</sup> Prop 1990/91:113 s. 115.

<sup>194</sup> Prop 2004/05:147 s. 114f.

<sup>195</sup> AD 2002:102.



I AD 2005:22 fann domstolen även att arbetsgivaren ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd med anledning av brister i utredningshänseende. Vid bestämmandet av skadeståndets storlek beaktade domstolen följande:

Postens underlåtenhet har lett till att arbetsgivaren inte tillräckligt snabbt utrett påståendena om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Ju längre tiden gått från det att uppgivna händelser inträffar till dess att de utreds desto svårare blir det att få klarhet i vad som har skett. Möjligheten att i förekommande fall vidta åtgärder med anledning av resultatet av en utredning försenas också. Det finns dock anledning att även beakta att Posten vidtog omedelbara stöd- och hjälpåtgärder och en utredning, om än med visst dröjsmål, i anledning av uppgifterna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Vid en samlad bedömning av omständigheterna i målet finner Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet till [arbetstagaren] skall bestämmas till 50 000 kr.<sup>196</sup>

### 3.8.2 Påföljder enligt LAS

En arbetstagare som anser sig blivit uppsagd utan grund kan i domstolen yrka skadestånd. Skadeståndet kan enligt 38 § 2 st. LAS avse både ersättning för den ekonomiska förlust som uppkommit, det vill säga ekonomiskt skadestånd och ersättning för det kränkning som lagbrottet innebär, det vill säga allmänt skadestånd. Den ekonomiska förlusten är oftast arbetstagarens förlust av inkomst från anställningens upphörande tills arbetstagaren får en ny anställning. Arbetsdomstolen har slagit fast att det ankommer på arbetstagaren att begränsa den ekonomiska förlusten, bland annat genom att söka annat arbete.<sup>197</sup>

En arbetstagare som vill angripa en uppsägning kan också yrka att uppsägningen skall ogiltigförklaras (34 § 1 st LAS). Ifall arbetstagaren inom den tillämpliga tidsfristen gör gällande att uppsägningen är ogiltig innebär det att anställningen består tills tvisten slutligen har avgjorts (34 § 2 st LAS). Ifall parterna väljer att lösa tvisten i domstol innebär det att den verkliga uppsägningstiden blir mycket längre än den lagstadgade. Arbetsgivaren har dock möjlighet att begära ett interimistiskt beslut om att anställningen skall upphöra tidigare (34 § 3 st LAS). Om det inte finns särskilda skäl får en arbetstagare heller inte avstängas från arbete på grund av omständigheterna som lett till uppsägningen (34 § 2 st).<sup>198</sup>

Ogiltigförklaring kan även bli aktuellt vid avskedanden, men detta förutsätter att de återopade förhållandena inte ens utgör saklig grund för uppsägning. Vid avskedanden kommer anställda i sämre läge än vid uppsägning. Yrkande om ogiltigförklaring innebär inte att anställningen består. Istället måste arbetstagaren yrka att domstolen interimistiskt beslutar att anställningen skall bestå (35 § LAS).<sup>199</sup> Arbetstagaren kan även som i uppsägningsfallen begära skadestånd på den grunden att det inte funnits tillräckliga skäl för avskedande enligt 18 § LAS. Då det inte finns någon uppsägningstid vid avskedande, kommer det ekonomiska skadeståndet att

---

<sup>196</sup> AD 2005:22.

<sup>197</sup> Glavå (2001) s. 369, prop 1981/82:71 s. 73.

<sup>198</sup> Glavå (2001) s. 369, prop 1981/82:71 s. 73.

<sup>199</sup> Glavå (2001) s. 369, prop 1981/82:71 s. 73.

avse inkomstförlusten under tiden mellan avskedandet och den tidpunkt då arbetstagaren får en ny anställning.<sup>200</sup>

Arbetsdomstolen har i två fall funnit att arbetsgivaren ådragit sig skadeståndsskyldighet på grund av framprovocerad uppsägning. För dessa brott mot LAS förpliktades arbetsgivarna att utge såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd. I AD 1991:65 förpliktades bolaget att till arbetstagaren utge 9761 kr i ekonomiskt skadestånd och 40 000 kr i allmänt skadestånd (förbundet hade yrkat 90 000 kr). Enligt Arbetsdomstolens mening innefattade det beteende som fått arbetstagaren att lämna sin anställning en grov kränkning av henne även om det inte direkt syftat till att förmå henne att lämna anställningen. AD fann därmed att det allmänna skadeståndet skulle bestämmas till 40 000 kr.<sup>201</sup> I AD 1993:30 dömde domstolen arbetsgivaren att betala ett betydligt högre belopp i ekonomiskt skadestånd, 111 571 kr. Bolaget skulle även utge 40 000 kr i allmänt skadestånd till arbetstagaren.

I AD 1996:10, AD 1996:55 och AD 1996:82 fann domstolen att det inte förelegat grund att säga upp eller avskeda arbetstagaren som anklagats för trakasserier och att arbetstagaren därmed var berättigad till skadestånd. Vidare fann AD att uppsägningen eller avskedandet av arbetstagaren skulle ogiltigförklaras. Angående skadeståndets storlek anförde domstolen i AD 1996:10:

Förbundet har till grund för att [arbetstagaren] bör tillerkännas ett särskilt högt skadestånd (100 000 kr, *min anmärkning*) åberopat att han drabbades av en kollaps i samband med uppsägningen, att han fortfarande medicinerar samt att det inträffade inneburit en katastrof för hela hans livssituation. I sammanhanget har förbundet anförts att DI:s interna utredningar via telefax sänts till teatrar och massmedier och att ärendet därför kommit att bli mycket uppmärksammat. Det har emellertid inte framkommit att DI skulle vara ansvarigt för att så skett. Arbetsdomstolen bestämmer därför det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

Förbundet har även yrkat att DI skall förpliktas att utge ersättning till [arbetstagaren] i form av ekonomiskt skadestånd avseende skillnaden mellan den lön han varit berättigad till och den sjukersättning han har erhållit under sin sjukskrivningsperiod. Det har i målet inte visats att [arbetstagarens] sjukdom har föranletts av DI:s uppsägning. Yrskandet skall därför lämnas utan bifall.<sup>202</sup>

I AD 1996:55 förpliktades kommunen att till läraren utge 60 000 kr i allmänt skadestånd. Vid bestämmandet av skadeståndets storlek beaktade domstolen att läraren drabbats mycket hårt av avskedandet och att han var sjukskriven länge. Vidare var det av betydelse att kommunen inför beslutet att avstänga och senare avskeda läraren inte gav honom något tillfälle att bemöta anklagelserna som riktades mot honom. Emellertid skulle även beaktas, att avskedandet hade föranletts av ett klandervärt handlande från lärarens sida.<sup>203</sup>

---

<sup>200</sup> Prop 1981/82:71 s. 73.

<sup>201</sup> AD 1991:65.

<sup>202</sup> AD 1996:10.

<sup>203</sup> AD 1996:55.

I AD 1996:82 förpliktades kommunen att till läraren utge både allmänt skadestånd med 70 000 kr samt utebliven lön med 16 884 kr per månad fr.o.m. juli 1995 till huvudförhandlingen i målet. Angående skadeståndsbeloppet anförde domstolen, att läraren själv bar ett betydande ansvar för vad som skett samt att han skulle lastas för att relationerna till rektorn och till tre kvinnliga lärare blev mycket dåliga. Domstolen ansåg emellertid också, att kommunen gjort en mycket allvarlig felbedömning när kommunen bestämt att avskeda läraren, då avskedandet skedde under omständigheter som inte ens skulle räckt till en giltig uppsägning. Vidare beaktade domstolen att läraren drabbats hårt av avskedandeåtgärden då han tvingats att omedelbart lämna arbetsplatsen och förblev utestängd från denna i ett års tid.<sup>204</sup>

---

<sup>204</sup> AD 1996:82.

## 4 Analys

### 4.1 Sexuella trakasserier ur ett rättsdogmatiskt perspektiv

Trots att den svenska lagstiftningen om sexuella trakasserier anpassats till att motsvara gemenskapsrätten, föreligger det vissa skillnader i den rättsliga regleringen. För det första är definitionen av sexuella trakasserier i vissa hänseenden olika utformad. Likabehandlingsdirektivet definierar sexuella trakasserier som ett oönskat beteende, medan i jämställdhetslagens definition har ordet ovälkommet tagits bort. Orsaken till detta anfördes vara att ordet ovälkommet ansågs obehövligt, då en kränkning per definition var ovälkommen. Detta medför emellertid i praktiken ingen skillnad mellan svensk rätt och gemenskapsrätt, då utgångspunkten fortfarande även i svensk rätt är att beteendet är ovälkommet, trots att ordet saknas i definitionen. Likabehandlingsdirektivet innehåller även en uppräknning av vilka slags beteenden sexuella trakasserier kan utgöras av: verbala, icke-verbala eller fysiska beteenden. Trots att olika former av beteenden diskuterades i förarbetena till jämställdhetslagen, kom dessa inte att definieras i lagen.<sup>205</sup> I likabehandlingsdirektivet definieras sexuella trakasserier vidare som ett beteende som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks. I jämställdhetslagen stadgas däremot enbart att det skall vara fråga om en kränkning av en persons värdighet.<sup>206</sup> Som tidigare anförts var orsaken till detta, att ledet ”syftar till” inte ansågs förenligt med hur de svenska diskrimineringslagarna var utformade. ”Syftar till” innebär nämligen att man ser på situationen med trakasserarens ögon. I likabehandlingsdirektivet räknas även till sexuella trakasserier situationer då en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Denna så kallade ”hostile work environment” situation definieras däremot inte i jämställdhetslagen.<sup>207</sup>

Enligt likabehandlingsdirektivet utgör sexuella trakasserier förbjuden könsdiskriminering. För att motsvara gemenskapsrätten infördes i jämställdhetslagen ett förbud för arbetsgivare att diskriminera en arbetssökande eller arbetstagare genom sexuella trakasserier. Denna regel ligger under huvudkapitlet ”Förbud mot könsdiskriminering” men under underrubriken ”Trakasserier” i jämställdhetslagen. Enligt min mening råder det här en viss tvetydighet. För det första förbjuder regeln enbart arbetsgivare att diskriminera arbetstagare genom sexuella trakasserier. Då en *arbetsgivare* utsätter en arbetstagare för sexuella trakasserier, är det därmed fråga om könsdiskriminering. Däremot är det inte, åtminstone på basen av definitionen i 16 a § JämL, könsdiskriminering när en *arbetstagare*

---

<sup>205</sup> Prop 1997/98:55 s. 139.

<sup>206</sup> Jämför artikel 2.2 likabehandlingsdirektivet och 16 a § 3 st JämL.

<sup>207</sup> Jämför artikel 2.2 likabehandlingsdirektivet och 16 a § 3 st JämL.

utsätter sin arbetskamrat för sexuella trakasserier. Gemenskapsrätten gör däremot ingen åtskillnad på basen av om det är en arbetsgivare eller en arbetstagare som utsätter en annan arbetstagare för trakasserier, utan sexuella trakasserier definieras konsekvent som könsdiskriminering. I detta hänseende motsvarar därmed inte de svenska reglerna de gemenskapsrättsliga. För det andra anser jag att diskrimineringsreglerna i jämställdhetslagen blir svårlästa, då det under huvudrubriken "Förbud mot könsdiskriminering" finns fyra olika kategorier, nämligen direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera. Kopplingen mellan könsdiskriminering och trakasserier förs därvid inte fram tillräckligt tydligt.

Repressalieförbudet i likabehandlingsdirektivet omfattar situationer där en person avvisat eller låtit bli att reagera mot sexuella trakasserier, medan jämställdhetslagen enbart täcker fall där arbetstagaren avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden. Ifall arbetstagaren låtit bli att reagera på trakasserier, täcks det därmed inte av repressalieförbudet i jämställdhetslagen. I propositionen till den nya diskrimineringslagstiftningen har emellertid en ändring föreslagits, så att de svenska reglerna skall motsvara gemenskapsrätten. Enligt den nya regeln skall repressalieförbudet även täcka situationer när arbetstagaren "fogat sig i" trakasserier och detta läggs till grund för ett beslut rörande arbetstagaren. Frågan är om detta uttryck tillräckligt klart definierar situationen. Den engelska versionen av uttrycket, "a person's submission to", för tankarna till att personen underkastat sig trakasserier. Uttrycket "fogat sig" ter sig här som ett mildare uttryck.

Repressalieförbudet i likabehandlingsdirektivet ligger under diskrimineringsregeln i artikel 2.3. Även i det omarbetade direktivet definieras repressalieåtgärder som diskriminering (artikel 2.2 a). I jämställdhetslagen har förbudet däremot införts under en särskild huvudrubrik, "Förbud mot repressalier". Regeln verkar därmed inte omfattas av diskrimineringsförbudet. I förarbetena till jämställdhetslagen anfördes även att repressalieåtgärder inte utgjorde könsdiskriminering. Denna ståndpunkt verkar inte ha ändrats genom inträdet i EG.

Trots att rekommendationen och Code of Practice inte är av bindande karaktär, skall de ändå utgöra riktlinjer för medlemsstaterna. I Sverige har reglerna beaktats vid stiftandet av jämställdhetslagen. Vissa skillnader återfinns emellertid. Utgångspunkten i Code of Practice är att sexuella trakasserier är könsdiskriminering, då det är könet som är den avgörande faktorn för vem som blir trakasserad. Code of Practice tar därmed en tydligare ståndpunkt i frågan än jämställdhetslagen. Definitionen av sexuella trakasserier är även mer detaljerad, och omfattar repressalieåtgärder och "hostile work environment" situationer. Vidare omfattar repressalieförbudet i Code of Practice även situationer när en *arbetskamrat* utsatt arbetstagaren för sexuella trakasserier och denna omständighet läggs till grund för ett beslut angående arbetstagaren (punkt 2 st 2). I förarbetena till den nya diskrimineringslagen föreslogs att repressalieförbudet i jämställdhetslagen även skulle skydda den som anmält till arbetsgivaren att

hon utsatts för trakasserier av en annan arbetstagare. Förslaget avslogs dock. Repressalieförbudet i jämställdhetslagen kommer därmed även fortsättningsvis enbart gälla fall då arbetsgivaren utsatt arbetstagaren för sexuella trakasserier.

De svenska rättsreglerna motsvarar därmed inte på alla punkter gemenskapsrätten. De viktigaste skillnaderna ligger i regleringen av sexuella trakasserier som könsdiskriminering samt utformningen av repressalieförbudet.

## 4.2 Sexuella trakasserier ur ett feministiskt rättsperspektiv

I USA brukar lagstiftningen om sexuella trakasserier sägas vara stiftad av kvinnor, eftersom det var kvinnor, däribland Catharine MacKinnon, som uppmärksammade domstolarna på förekomsten av sexuella trakasserier och övertygade dem om att sexuella trakasserier var könsdiskriminering. Även i EG och i Sverige blev myndigheterna till viss del uppmärksammade på förekomsten av sexuella trakasserier genom kvinnor. Till exempel fick JämO vetenskap om förekomsten av sexuella trakasserier genom att kvinnor hörde av sig till ombudsmannen angående sina erfarenheter av sexuella trakasserier på den svenska arbetsmarknaden. Vid själva lagstiftningsprocessen tonades emellertid kvinnornas röster ner, och istället stiftades till synes mer neutrala regler. Därmed kom männens och inte kvinnornas syn att internaliseras genom rättsreglerna. Detta påverkade även synen på sexuella trakasserier, vilket kom att medföra en rad missvisande antaganden och problem.

Både i gemenskapsrätt och i svensk rätt har det framförts, att det karaktäristiska för sexuella trakasserier är att beteendet skall uppfattas som ovälkommet av den som blivit utsatt. Eftersom det är den som blivit utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet, måste personen på något sätt visa att det är fråga om ett ovälkommet beteende, antingen direkt till arbetstagaren eller till arbetsgivaren. Till exempel enligt Code of Practice övergår sexuell uppmärksamhet i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter efter det att den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet (punkt 2.3). Denna utgångspunkt medför emellertid att alla sexuella närmanden av män är välkomna ända tills kvinnan säger ifrån. Alla kvinnor är därmed tillgängliga för männen på arbetsplatserna ända tills de visar motsatsen.<sup>208</sup> Utgångspunkten på arbetsplatser borde emellertid vara den motsatta, nämligen att kvinnor och män *inte* är tillgängliga för varandra. Mot detta argument kan anföras, att flera ömsesidiga förhållanden uppstår på arbetsplatserna. Det är dock sällan som det går att missta sig om när ett närmande genuint är välkommet. Trots detta blir det kvinnans uppgift att visa att det inte är fråga om ett sådant förhållande.<sup>209</sup> Detta hänger nära

---

<sup>208</sup> Fitzgerald (2004) s. 97.

<sup>209</sup> Fitzgerald (2004) s. 104.

samman med synen på sexualitet och makt. Män ser sexualitet i kvinnans beteende trots att det inte finns där. Kvinnans underordning på arbetsplatsen sexualiseras och den intention kvinnan verkligen tros ha läses in i hennes sätt att klä sig och bete sig. Det är först efter kvinnans protester som uppträdandet kan klassas som trakasserier.

Att lägga tonvikt på att sexuella trakasserier skall utgöra ett ovälkommet beteende antyder även att sexuella trakasserier handlar om åtrå, inte dominans och underordning.<sup>210</sup> Utgångspunkten blir därmed att trakasseraren är attraherad av kvinnan, som i sin tur skall visa att intresset inte är ömsesidigt. Som målen i Arbetsdomstolen visar, är det emellertid i de flesta fall tydligt att det inte är fråga om åtrå, utan om makt. Många av fallen gäller chefer som trakasserat sina underordnade eller lärare som gjort sexuella närmanden mot sina elever.<sup>211</sup> I fallen har även trakasseraren ofta varit äldre än kvinnan som utsatts för trakasserier, som i sin tur ofta varit ung och med ringa arbetserfarenhet.<sup>212</sup> I dessa fall är det långsökt att utgå från att det kunde vara fråga om annat än utnyttjande av en maktposition.

Reglerna och instruktionerna till de trakasserade utgår dessutom från att kvinnor som blir utsatta för trakasserier alltid beter sig på ett visst sätt. Både de gemenskapsrättsliga och de svenska reglerna anger att för att få trakasserier att upphöra skall kvinnan i första hand säga till trakasseraren att beteendet är ovälkommet.<sup>213</sup> Om detta inte hjälper, skall kvinnan göra arbetsgivaren uppmärksam på problemet. Kvinnor reagerar emellertid mycket olika på sexuella trakasserier, beroende på vilka alternativ som finns till hands samt vad de har att förlora. Vissa försöker ignorera trakasserier eller undvika trakasseraren, medan andra försöker skämta bort situationen. Många kvinnor befinner sig även så långt ner i arbetshierarkin att de inte har en möjlighet att klaga. Kvinnor undviker även ofta att göra officiella klagomål av rädsla att inte bli trodda.<sup>214</sup> Vidare hjälper det inte alltid att säga ifrån till trakasseraren, utan situationen kan tvärtom förvärras.<sup>215</sup> Det går därmed inte att applicera en regel på samtliga situationer, utan istället blir flera faktorer avgörande för hur kvinnan kan och kommer att reagera.

Trots att utgångspunkten är att det är den trakasserades subjektiva uppfattning som är avgörande för om handlingen är ovälkommen, har kvinnan sällan tolkningsföreträdet. Paralleller kan här dras till diskursen vid våldtäktsmål. Enligt definitionen av våldtäkt är tvånget det kriterium som skiljer våldtäkt från en ömsesidig sexuell relation. Ändå handlar en stor del av bevisprövningen i våldtäktsmål om att bedöma målsägandes

---

<sup>210</sup> Fitzgerald (2004) s. 97.

<sup>211</sup> Chefer: AD 1991:65, AD 1993:30, AD 1995:74, AD 2002:102, lärare: AD 1996:10, AD 1996:55, AD 1996:82, AD 1996:85.

<sup>212</sup> I fallen som gällde högstadiel- och gymnasielärare får antas att åtminstone en viss ålderskillnad förekom mellan läraren och eleverna. Se även AD 1993:30, AD 1995:74, AD 2005:63 och AD 2006:54 angående situationer med unga kvinnor utan arbetserfarenhet.

<sup>213</sup> Jämför punkt 5B(i) Code of Practice, Prop 1997/98:55 s. 139.

<sup>214</sup> Fitzgerald (2004) s. 96.

<sup>215</sup> Se till exempel AD 1987:98, AD 1991:65, AD 1993:30.

trovärdighet.<sup>216</sup> På samma sätt som vid våldtäktsfall blir vid sexuella trakasserier inte offrets syn avgörande, utan istället på vilket sätt och hur intensivt hon gjort motstånd samt i vilken grad hon kan anses ha medverkat i beteendet. I dessa situationer är det inte ovanligt att skulden läggs på kvinnan som utsatts för trakasserier eller att hon misstros.<sup>217</sup> Trots att kvinnorna upplevt att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, vilket enligt rättsreglerna borde vara avgörande för om sexuella trakasserier förekommit, tillmäts offrets uppfattning inte betydelse.<sup>218</sup>

Rättsreglerna är heller inte alltid konsekventa. Trots att det skall vara offrets subjektiva åsikt som skall vara avgörande för om handlingen varit ovälkommen, utgör enligt Code of Practice vissa beteenden alltid sexuella trakasserier ifall de är tillräckligt allvarliga (punkt 2). Ifall vissa beteenden alltid är sexuella trakasserier, så görs en objektiv och inte en subjektiv bedömning. Dessutom innebär regeln att olika fall av sexuella trakasserier rangordnas, genom att vissa beteenden är så allvarliga att de alltid är sexuella trakasserier, medan andra inte är det. Frågan blir då vilka beteenden det är frågan om och vem som avgör om de är tillräckligt allvarliga?

För att komma åt dessa problem har det bland annat föreslagits att ordet ovälkommet skall tas bort helt och hållet och att frågan om det förekommit sexuella trakasserier enbart skall avgöras objektivt. Det har även föreslagits att bevisbördan skall ligga på den anklagade, som skall visa att beteendet varit *välkommet*.<sup>219</sup> Ordet ovälkommet togs bort från den svenska definitionen, med motiveringen att ordet ansågs obehövligt, då en kränkning per definition var ovälkommen. Detta innebär emellertid inte en lösning, för trots att ordet inte längre finns i definitionen, är ändå utgångspunkten fortfarande att det är fråga om ett ovälkommet beteende. Det antas bara vara en sådan självklarhet att det inte behöver nämnas.

Detta tar mig till nästa punkt, nämligen kränkning av offrets värdighet. I gemenskapsrätt och i svensk rätt poängteras att sexuella trakasserier innebär en kränkning av offrets värdighet. Enligt Catharine MacKinnon är däremot

---

<sup>216</sup> Se Andersson (2004).

<sup>217</sup> Se till exempel AD 1987:98, där försvaret påstod att arbetstagaren som blivit utsatt för trakasserier betett sig "flirtigt och utmanande", AD 1993:30 där försvaret påstod att arbetstagaren varit hemma hos trakasseraren och bjudit honom hem till sig, AD 1995:74 där domstolen konstaterar att arbetstagaren inte kan ha sett speciellt allvarligt på trakasserier, då hon tillträtt en ny anställning hos samma arbetsgivare samt ifrågasatte varför kvinnans mamma och inte hon själv anmält trakasserier, AD 1996:85 där AD frågade sig om eleverna i ett "konspirativt syfte" lämnat oriktiga uppgifter om läraren för att komma åt denne.

<sup>218</sup> Se AD 1996:10 där domstolen fann att kvinnorna uppfattat lärarens förslag som olämpliga men att händelserna ändå inte kunde betecknas som sexuella trakasserier, AD 1996:55 där domstolen avvisade flera av anklagelserna riktade mot läraren med motivering att eleverna kan ha missuppfattat, misstolkat eller hört fel vad läraren sagt och AD 2005:63 där domstolen konstaterade att det var troligt att arbetstagaren blivit utsatt för sexuella trakasserier och att det i alla fall stod klart att hon själv uppfattade situationen så, men att hon inte gett uttryck för detta till sina överordnade.

<sup>219</sup> Larson (2004) s. 133f., Fitzgerald (2004) s. 105.



sexuella trakasserier en form av könsdiskriminering och hör därmed nära samman med jämställdhetsfrågor. Trots att i synnerhet gemenskapsrätten börjat närma sig detta synsätt, är själva kränkningen av värdigheten fortfarande av central betydelse.

Inom filosofin har det länge gjorts en åtskillnad mellan värdighet och jämställdhet, där värdighet har värdesatts högre. Värdighet har även ansetts vara en ”bredare” och mer neutral term än jämställdhet och diskriminering. Diskrimineringslagar har även fått ett visst stigma då de enbart ansetts vara tillämpliga på kvinnor, medan värdighet har ansetts vara en mer allmänt tillämplig och accepterad norm. I detta ligger emellertid en manlig utgångspunkt: värdighet är mer ”lämpligt” då det är något som kan appliceras även på de dominerande grupperna, till skillnad från diskrimineringslagstiftning som har utsatta grupper som utgångspunkt. Genom att fokusera på värdighetsbegreppet definieras sexuella trakasserier som en kränkning av individuella rättigheter och inte som en könspecifik handling. Enligt MacKinnons synsätt är sexuella trakasserier däremot en fråga om jämställdhet och könsdiskriminering, då trakasserier möjliggörs på ojämlika arbetsplatser på bekostnad av kvinnors lika rättigheter i arbetslivet.<sup>220</sup>

Till skillnad från svensk rätt, där utgångspunkten är att en kränkande effekt skall ha uppstått, innefattar de gemenskapsrättsliga reglerna även fall som *syftar till* att personens värdighet kränks (artikel 2 likabehandlingsdirektivet). Detta innebär att trakasserarens uppfattning blir relevant vid bedömningen av om det skett en kränkning. Diskrimineringslagar utgår däremot inte från förövarens syfte. Eftersom gemenskapsrätten, trots att fokus nuförtiden även ligger på diskriminering, fortfarande definierar sexuella trakasserier som en kränkning av värdighet, möjliggör detta för medlemsländer att stifta lagar där förövarens avsikt blir avgörande. Detta skulle däremot inte vara möjligt om medlemsländernas lagar mot sexuella trakasserier tydligt skulle stiftas som lagar mot diskriminering.<sup>221</sup>

Genom att lagstiftningen fokuserar på värdighetsbegreppet istället för på den diskriminering som trakasserier innebär, möjliggör de svenska och gemenskapsrättsliga reglerna ett individualiserat synsätt som bortser från könsmaktsstrukturerna i arbetslivet och sexualitetens funktion i könsdiskriminering och trakasserier. EG-rätten möjliggör även rättsregler som utgår från trakasserarens och inte den trakasserades perspektiv.<sup>222</sup> Ifall fokus gradvis börjar läggas på jämställdhetsaspekten, genom att själva diskrimineringen istället för värdighetsbegreppet får större betydelse, kan emellertid dessa förhållanden komma att ändras. Förhoppningsvis kommer det att leda till att en klarare ståndpunkt tas både i gemenskapsrätt och i

---

<sup>220</sup> Baer (2004) s. 582ff.

<sup>221</sup> Baer (2004) s. 591.

<sup>222</sup> Baer (2004) s. 593.

svensk rätt. Detta till skillnad från nuvarande läge, där den rättsliga regleringen pendlar mellan två motstående punkter, värdighet och jämlikhet.

Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret att se till att arbetsplatsen är fri från sexuella trakasserier. Arbetsgivaren skall förebygga och förhindra sexuella trakasserier, utreda omständigheterna och upprätta jämställdhetsplaner. Det är emellertid inte ovanligt, som även Arbetsdomstolens fall visar, att det är arbetsgivaren själv som utsatt arbetstagaren för trakasserier eller att arbetsgivaren underlåter att vidta åtgärder mot trakasserier. Låg kunskap om sexuella trakasserier, ointresse och könsfördomar påverkar även arbetsgivarnas syn på förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Rättsreglerna, som förlitat sig på arbetsgivaren, får därmed inte önskad effekt. Som lösning på problemet har bland annat föreslagits, att istället för att lägga hela ansvaret på arbetsgivaren, så skall den trakasserande arbetstagaren personligen kunna ställas till svars för trakasserier. Detta förslag har tills vidare förkastats i Sverige. I propositionen till den nya diskrimineringslagen var däremot regeringen mer positiv inställd till förslaget, trots att frågan, med hänvisning till dåligt beredningsunderlag, inte blev lagreglerad. Realiserad kunde emellertid regleringen medföra en minskning av fall av sexuella trakasserier, genom att arbetstagarna även arbetsrättsligt skulle hållas personligen ansvariga för sina handlingar.

Både på gemenskapsnivå och i Sverige har även stor tilltro lagts på arbetsmarknadsparternas roll i förhindrandet av sexuella trakasserier. Som visats har däremot parterna själva inte alltid varit så positivt inställda till dessa frågor.<sup>223</sup> Redan jämställdhetslagen var mycket omstridd och sågs som en statlig intervention mot parternas vilja. Då det emellertid föreslogs att JämO:s tillsyn skulle vidgas backade regeringen till parternas fördel och fann tecken på att jämställdhetsfrågorna fått större prioritet på arbetsmarknaden. Trots att regleringen ändrades genom maktskifte i regeringen, kan ändå en försiktighet att trampa på arbetsmarknadsparternas tår märkas. Detta på bekostnad av frågor om sexuella trakasserier och övriga jämställdhetsåtgärder.

Tonvikt har även lagts på de statliga jämställdhetsorganens roll. Trots att organ som JämO gör mycket gott är deras handlingsutrymme begränsad. Genom att organen är statliga måste de även följa den rådande politiska agendan. Detta till skillnad från mindre, fritt organiserade grupper som bland annat finns i USA, där grupperna själva väljer sina ståndpunkter och frågor de prioriterar. I Sverige finns däremot få fristående eller ideella grupper och de få som finns är ofta beroende av statligt stöd. Detta leder till att mer kontroversiella frågor, som sexuella trakasserier, tonas ner. Istället organiserar sig många i de politiska partiernas kvinnogrupper, där frågor om jämställdhet får stå i skymundan för den övriga politiska agendan.<sup>224</sup>

---

<sup>223</sup> Se till exempel prop 1997/98:55 s. 113f.

<sup>224</sup> Se t.ex. Elman (1996) s. 29ff.

Ur ett feministiskt rättsperspektiv finns det därmed en rad problem förknippade med regleringen av sexuella trakasserier. För det första medför reglerna, som enbart gäller i arbetslivet, en tydlig åtskillnad mellan den offentliga och den privata sfären. För det andra, trots att det handlar om ett fenomen som främst kvinnor utsätts för, har kvinnornas röster tonats ner i lagstiftningsprocessen. Rättsreglerna innehåller dessutom flera problematiska utgångspunkter, främst vad gäller ordet ovälkommet. Lagstiftningen pendlar även mellan två motstående punkter, värdighet och jämlikhet, istället för att ta en tydlig ståndpunkt. Detta leder till att rättsläget blir oklart och lagen svårläst. Även på andra punkter kan det riktas kritik mot statens förhållningssätt till sexuella trakasserier. Både i EG och i Sverige har ansvaret för att sexuella trakasserier inte skall förekomma på arbetsplatsen lagts på arbetsgivaren. Bland annat låg kunskap bland arbetsgivare, ointresse och könsfördomar leder emellertid till att reglerna inte får önskad effekt. Starka arbetsmarknadsparter, statliga jämställdhetsorgan och få fristående grupper är även hinder för att uppnå en arbetsmarknad fri från sexuella trakasserier. Arbetsdomstolen har även i flera fall visat en konservativ och skeptisk inställning till förekomsten av sexuella trakasserier. Europeiska Gemenskapen och Sverige kan därmed inte, varken genom lagstiftningsåtgärder eller genom domstolsprocesser, sägas ha bemött sexuella trakasserier på ett adekvat sätt.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck, EU

### Bindande EG-rättsakter

Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG 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.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

### Icke-bindande EG-rättsakter

Council Recommendation of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women (84/635/EEC) – OJ L 331, 19.12.1984.

European Parliament Resolution on violence against women – OJ C 176.

Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work – OJ C 157, 27.6.1990.

Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC) – OJ L 49, 24.2.1992. Annex: Protecting the dignity of women and men at work. A code of practice on measures to combat sexual harassment.

## Offentligt tryck, Sverige

### Propositioner

Prop 1981/82:71 *om en ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop 1990/91:113 *Olika på lika villkor*

Prop 1997/98:55 *Kvinnofrid*

Prop 2004/05:147 *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering*

Prop 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

### Författningar

SFS 1991:433 Jämställdhetslagen (JämL)

SFS Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

### Litteratur

Andersson Anderz, Edström Örjan, Zanderin Lars, *Arbetsrätt*, 2:a upplagan, Liber, Malmö 2006.

Andersson, Ulrika, *Hans (ord) eller hennes? En könsrättslig analys av straffrättsligt skydd mot sexuella övergrepp*, Lunds Universitet, Bokbox förlag 2004.

Baer, Susanne, Dignity or Equality? Responses to Workplace Harassment in European, German and U.S. Law, I: Catharine A. MacKinnon, Reva B. Siegel (red), *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London 2004, s. 583-601.

Barnard, Catharine, *EC Employment Law*, Oxford University Press, New York 2006.

Cain, Patricia A, Feminist Jurisprudence: Grounding the Theories, I: D. Kelly Weisberg (red.), *Feminist Legal Theory Foundations*, Temple University Press, Temple University 1993, s. 359-370.

Collins, Evelyn, European Union Sexual Harassment Policy, I: R. Amy Elman (red.), *Sexual Politics and the European Union. The New Feminist Challenge*, Berghahn Books, Oxford 1996, s. 23-33.

Dahlberg, Anita, Jämställdhetslagen som paradox och dekonstruktion, I: Gudrun Nordberg (red.), *13 kvinnoperspektiv på rätten*, Iustus Förlag Uppsala 1995, s. 21-45.

Elman, R. Amy, *Sexual Subordination and State Intervention. Comparing Sweden and the United States*, Berghahn Books, Oxford 1996.

European Commission, *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1999.

Fitzgerald, Louise F, Who says? Legal and Psychological Constructions of Women's Resistance to Sexual Harassment, I: Catharine A. MacKinnon, Reva B. Siegel (red), *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London 2004, s. 94-110.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund 2001.

Hagman, Ninni, *Sex-trakasserier på jobbet. Myter, fakta, råd*, Schmidts, Helsingborg 1988.

JämO, *FRID-A-projektet. Sexuella trakasserier mot kvinnor i arbetslivet*, Norstedts Tryckeri, 1987.

JämO, *JämOs handbok om sexuella trakasserier*, Jakobsbergs tryckeri AB, Stockholm 1997.

JämO, *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet – En kunskapsöversikt*, januari 2006.

Larson, Jane E., Sexual Labor, I: Catharine A. MacKinnon, Reva B. Siegel (red), *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London 2004, s.129-137.

Lundström, Karin, *Jämlikhet mellan kvinnor och män i EG-rätten. En feministisk analys*, Iustus Förlag, Uppsala 1999.

MacKinnon, Catharine, *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts 1987.

MacKinnon, Catharine, Plädering för en feministisk rättsteori. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, 1991.

MacKinnon, Catharine, Reflections on Law in the Everyday Life of Women, I: Deborah L. Rhode och Carol Sanger (red), *Gender and Rights*, Ashgate Publishing, Burlington 2005, s. 151-164.

MacKinnon, Catharine, *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, New Haven and London 1979.

MacKinnon, Catharine, *Toward a Feminist Theory of the State*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts 1989.

Nielsen, Ruth, *Europeisk arbejdsret*, 4 uppl., Jurist- og Okonomiforbundets Forlag, Kobenhavn 2006.

Rubenstein, Michael, *The Dignity of Women at Work; A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*. Office for Official Publications of the European Communities, Brussels 1988.

Schömer, Eva, *Konstruktion av genus i rätten och samhället. En tvärvetenskaplig studie över svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus Förlag, Uppsala 1999.

Spindelman, Marc, Discriminating Pleasures, I: Catharine A. MacKinnon, Reva B. Siegel (red), *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven and London 2004, s. 201-220.

Tollin, Katharina och Törnqvist, Maria, *Feministisk teori i rörliga bilder*, Liber, Malmö 2005.

Wishik, Heather Ruth, To Question Everything: The Inquiries of Feminist Jurisprudence, I: D. Kelly Weisberg (red.), *Feminist Legal Theory Foundations*, Temple University Press, Temple University 1993, s. 22-31.

# Rättsfallsförteckning

## **Domar från Arbetsdomstolen (AD):**

AD 1987:98

AD 1991:65

AD 1993:30

AD 1995:74

AD 1996:10

AD 1996:55

AD 1996:82

AD 1996:85

AD 2002:102

AD 2005:22

AD 2005:63

AD 2006:54

## **Domar från EG-domstolen:**

Mål C – 62/01 P, Anna Maria Campogrande mot Europeiska gemenskapens kommission, domstolens dom (tredje avdelningen) den 23 april 2002.