

# Vilket ansvar har arbetsgivaren för sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

Maja Moberg

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT2020

Handledare

Anneli Carlsson



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Inledning.....</b>	<b>13</b>
1.1    Bakgrund .....	13
1.2    Syfte och frågeställning.....	14
1.3    Avgränsningar .....	14
1.4    Metod och material.....	15
1.5    Disposition.....	17
<b>2. Diskrimineringsförbud mot sexuella trakasserier.....</b>	<b>19</b>
2.1    Frånvaro av diskriminering är en mänsklig rättighet .....	19
2.2    EU-rätten och icke-diskriminering .....	19
2.2.1    EU-direktiv: förbud mot sexuella trakasserier .....	20
2.2.2    En studie om kvinnors utsatthet för sexuella trakasserier i Europa	
21	
2.2.3    EU-parlamentets reaktion på Metoo.....	22
<b>3. Sveriges lagstiftning mot sexuella trakasserier.....</b>	<b>25</b>
3.1    Bakgrund .....	25
3.2    Sexuella trakasseriens historiska väg mot reglering i den svenska	
lagstiftningen.....	25
3.3    Diskrimineringslagen .....	29
3.3.1    Vad är sexuella trakasserier.....	30
3.4    Arbetsgivarens skyldighet att utreda och åtgärda sexuella trakasserier på	
arbetsplatsen .....	34
3.4.1    Förbud mot repressalier.....	37
3.4.2    Aktiva åtgärder .....	39

3.5	Arbetsgivarens ansvar enligt Arbetsmiljölagen.....	41
3.5.1	Systematiskt arbetsmiljöarbetet.....	42
<b>4.</b>	<b>Analys .....</b>	<b>44</b>
4.1	Förekomsten av sexuella trakasserier och arbetsgivarens ansvar.....	44
4.2	Hur ska arbetsgivaren enligt lag arbeta förebyggande för att undvika att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen? .....	45
4.3	Arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen?.....	48
<b>5.</b>	<b>Sammanfattning och slutsats.....</b>	<b>49</b>
	<b>Käll- och litteraturförteckning.....</b>	<b>53</b>
	<b>Rättsfallsförteckning .....</b>	<b>56</b>





# Sammanfattning

Genom att uppropet mot sexuella trakasserier tog fart vändes även strålkastarljuset till sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Uppsatsen utreder arbetsgivarens ansvar och skyldigheter i sin roll som arbetsgivare för sexuella trakasserier. Arbetet fokuserar på diskrimineringslagens bestämmelser samt vilka EU rättsliga bestämmelser som har genomförts i svensk lag. Arbetsgivarens ansvar är ganska omfattande. Problematiken ligger i vart gränsen går för arbetsgivarens ansvar. Enligt praxis är den direkta kopplingen till arbetsplatsen av stor betydelse för att arbetsgivaren ska bli skyldig att agera. Både EU och svenska experter ser problematiken i att kunskapen gällande vad som faktiskt utgör sexuella trakasserier ser olika ut vilket leder till att statistiken blir missvisande eftersom få anmäler trots att överträdelser begås. Arbetsgivarens ansvar för att sexuella trakasserier inte ska förekomma på arbetsplatsen är stort. Dels för att hen bär ansvaret generellt för arbetsplatsen men också för att ingen ska bli diskriminerad. Sexuella trakasserier utgör diskriminering och bryter mot svensk lag. Europeiska kommissionen och svenska organisationer som finns till för att utreda arbetsmiljön menar att utbildning i rättigheter och skyldigheter på arbetsplatserna är nödvändig. Det kan vara en bra start på att få bort sexuella trakasserier på svenska arbetsplatser.









# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DO	Diskrimineringsombudsman
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights (Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter)
JämO	Jämställdhetsombudsman
LAS	Lag(1982:80) om anställningsskydd
SFS	Svensk författningssamling



# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den internationella kampanjen Metoo fick stor uppmärksamhet hösten 2017. Det är en global rörelse som startades i USA som är unik i sitt slag där kvinnor, icke-binära och transpersoner gick samman och berättade om sina erfarenheter av sexuella trakasserier och sexuellt våld. Genom sociala medier startade skådespelaren Alyssa Milano hashtaggen #metoo för att kvinnor skulle få en plattform att berätta sina historier. Denna hashtag slog ännu hårdare efter att sanningen kring hur filmproducenten Harvey Weinstein trakasserat kvinnor sexuellt i flera årtionden kommit fram.<sup>1</sup>

Denna rörelses syfte är att vända strålkastarljuset mot alla det miljontals kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier. Detta upprop fick en stor spridning vilket gjorde att kvinnor från hela världens alla hörn delade med sig av sina upplevelser av sexuella trakasserier. Även om detta är något som alltid har funnits har det nu uppdagats i ett nytt ljus.

Förbud mot sexuella trakasserier finns i ett flertal olika bestämmelser i svensk lagstiftning. Ett sådant lagrum är diskrimineringslagen (2008:567) som enligt 1 kap. 4 § p. 5 tar upp sexuella trakasserier. Arbetsgivarens ansvar för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen är reglerat i 3 kapitlet diskrimineringslagen om aktiva åtgärder. Det systematiska arbetet för en god arbetsmiljö vilket indirekt leder till att arbeta för att utrota sexuella trakasserier på de svenska arbetsplatserna finns reglerat i arbetsmiljölagen (1977:1160). Arbetsrättens problematik är att arbetstagarna ofta inte är medvetna om sina rättigheter samt att de befinner sig i en beroendeställning till sin arbetsgivare.

Sexuella trakasserier är utövande av sexuell natur som kränker en annan individs värdighet. Genom metoo rörelsen kom det fram vittnesmål om hur verkligheten sett ut för många kvinnor på deras arbetsplatser och inte minst hur det ser ut i Sverige. Sexuella trakasserier utförs i en övervägande majoritet av

---

<sup>1</sup> <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/metoo>

fallen av män och dess offer är till övervägande del kvinnor. En naturlig följdfråga är därför: Vad är arbetsgivarens skyldigheter gällande sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

Runt om i hela världen finns alltså denna problematik som i sin tur medför ett arbetsmiljöproblem. Den som bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljön är arbetsgivaren. Denna uppsats fokusera dock på diskrimineringslagstiftningen.

## **1.2 Syfte och frågeställning**

Uppsatsen har till syfte att undersöka hur långt arbetsgivarens skyldighet att agera sträcker sig om sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen eller i situationer kopplade till arbetsplatsen. Syftet med uppsatsen är vidare att undersöka arbetsgivarens förebyggande arbete för att sexuella trakasserier inte ska förekomma på arbetsplatsen.

Följande frågeställningar ställs för att kunna uppnå syftet med denna uppsats:

- Hur definieras sexuella trakasserier i diskrimineringslagen?
- Vad har arbetsgivaren för skyldigheter att agera om sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen?
- Hur ska arbetsgivaren enligt lag arbeta förebyggande för att undvika att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen?

## **1.3 Avgränsningar**

Sexuella trakasserier är inte ett problem som enbart existerar på arbetsplatsen, det är ett problem som finns överallt i samhället och i världen. I denna uppsats har jag valt att fokusera på enbart sexuella trakasserier som sker på arbetsplatsen.

Jag har valt att begränsa mig till att undersöka arbetsgivarens ansvar och skyldigheter utifrån arbetsrätten. Handlingar som utgör sexuella trakasserier kan vara straffbara brott utifrån en straffrättslig bedömning. Detta berörs inte alls i uppsatsen utifrån brist på utrymme och tid. Den rättsliga regleringen för de som utsätts för sexuella trakasserier behandlas översiktligt, även detta på grund av.

behovet av att inte göra uppsatsen för omfattande. Arbetsmiljölagen har en väsentlig roll när man undersöker arbetsgivarens skyldigheter gällande sexuella trakasserier. Eftersom diskrimineringslagen är huvudfokus för uppsatsen kommer arbetsmiljölagen endast få en översiktlig beskrivning.

## 1.4 Metod och material

I uppsatsen använder jag mig av rättsdogmatisk metod. Metoden bygger på en användning av allmänt accepterade rättskällor så som EU-rätt, nationell lagstiftning, förarbeten, doktrinen och rättspraxis. Genom att använda mig av rättsdogmatisk metod kan gällande rätt, de lege lata, fastställas.

För att kunna arbeta utifrån denna metod är det viktigt med en konkret problemställning som jag kan utgå från i mitt arbete.<sup>2</sup> Utifrån detta material kommer jag att använda mig av den svenska lagstiftningen tillsammans med mina frågeställningar för att kunna fastställa rättsläget i Sverige.

Sverige är medlem i EU. Inom rättsområdet finns flera rättsakter och därför kommer jag att undersöka hur EU reglerar förbudet mot sexuella trakasserier. I artikel 4.2 i fördraget om Europeiska unionen anges att EU ska beakta de olika nationella grundpelarna inom medlemsstaterna men av praxis framgår i majoriteten av avgörandena från EU-domstolen att detta ej görs.<sup>3</sup>

Valet av rättskällor är av betydelse vid tillämpning av rättsdogmatisk metod. Rättskällor har olika värde och detta kommer att beaktas. Enligt EU-domstolen ska arbetstagare och arbetsgivare kunna läsa ut rättigheter och skyldigheter direkt av en lagtext. Detta har medfört att betydelsen av förarbeten har minskat på de områden det finns EU-rätt.<sup>4</sup> Vid tolkning av gällande rätt fyller rättspraxis en viktig funktion i avgörandet av hur bestämmelserna ska tolkas och tillämpas.<sup>5</sup> De

---

<sup>2</sup> Nääv, Maria och Zamboni, Mauro *Juridisk metodlära*, 2018, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, s. 21-24.

<sup>3</sup> Nääv, Maria och Zamboni, Mauro *Juridisk metodlära* 2018 andra Uppl, Studentlitteratur, Lund, S.109.

<sup>4</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, s. 66.

<sup>5</sup> Nääv, Maria och Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2018, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, s. 21-24.

domar jag kommer att använda mig av är relevanta domar från Arbetsdomstolen. De använda domarna har jag främst funnit genom hänvisningar i doktrin. Jag har även sökt domar genom att använda sökord kopplade till frågeställningarna. Jag har försökt värdera de källor jag använder mig av.

I diskrimineringslagen regleras majoriteten av bestämmelserna gällande sexuella trakasserier. Tolkningen av dessa bestämmelser är avgörande för att dels kunna svara på de angivna frågeställningarna dels för att kunna uppfylla syftet med uppsatsen.

Användningen av rättspraxis är betydelsefull då man får en förståelse hur det svenska rättsväsendet tolkar det som står i lagen. Tolkningar av gällande rätt framkommer när man undersöker rättspraxis. Jag har valt att avgränsa mig till att endast studera domar från Arbetsdomstolen då syftet med uppsatsen är att ta reda på arbetsgivarens ansvar för arbetsplatsen om en anställd blir utsatt för sexuella trakasserier.

Att bedöma auktoriteten av material gällande detta ämne har stor betydelse för uppsatsens validitet. Jag kommer därför att försöka värdera de källor som jag använder mig av.<sup>6</sup>

Rättskällorna som jag kommer att använda mig av i mitt arbete har en relativt självklar placering inom rättskällehierarkin vilken värderas efter rättskällornas auktoritet. Detta vägs dock samman med andra faktorer eftersom en användning av föråldrad praxis som inte speglar samtidens värderingar inte är relevant för min studie. Detta innebär att jag försöker göra en sammanvägning av rättskällehierarkin och kopplar den tillsammans utvecklingen utifrån det valda ämnet.<sup>7</sup>

Jag kommer inte att göra någon egen empirisk undersökning främst på grund av den begränsade tid jag har för att genomföra uppsatsen på. Det skulle också vara svårt att genomföra en undersökning som situationen är just nu. Den statistik som jag använder mig av i uppsatsen har jag därför inte tagit fram själv.<sup>8</sup> Men statistiken är betydelsefull för att påvisa omfattningen av sexuella trakasserier och detta belyses i avsnitt 2.2.2.

---

<sup>6</sup> Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattande, ämne, material, metod och argumentation* uppl 4 s.37-38.

<sup>7</sup> Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattande, ämne, material, metod och argumentation* uppl 4 s.46.

<sup>8</sup> Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattande, ämne, material, metod och argumentation* uppl 4 s.54.



## 1.5 Disposition

Jag har valt att dela upp min uppsats i fyra kapitel för att få fram en uppsats vars struktur är välarbetad så det blir lätt för läsaren att följa med.

I uppsatsens första kapitel finns en introduktion av ämnet som jag har valt att behandla samt en bakgrund till varför ämnet intresserar mig. I efterföljande delar av kapitel ett finns syfte och frågeställningar angivna samt gjorda avgränsningar. Efter det följer en beskrivning av den metod och de material som jag anser är relevanta för min undersökning.

I det andra kapitlet redovisas hur EU-rätten behandlar och ser på sexuella trakasserier, samt frågan gällande arbetsgivarens ansvar. Jag undersöker även i vilken mån EU-rätten är genomförd i svenskrätt och om lagstiftningen i så fall skiljer sig från EU:s direktiv. I 2.2.2 har jag ett avsnitt om statistik och bredden av förekomsten av sexuella trakasserier.

I det tredje kapitlet undersöker jag hur Sveriges lagstiftning ser ut när det kommer till arbetsgivarens skyldighet att agera om sexuella trakasserier skulle förekomma på arbetsplatsen. Jag utreder även begreppet sexuella trakasserier och den historiska utvecklingen av detta fram till idag. Jag undersöker också hur arbetsgivaren ska arbeta för att förebygga att sexuella trakasserier inte ska förekomma på arbetsplatsen. Det är även i detta kapitel som jag kommer att lägga störst vikt vid diskrimineringslagen.

I det fjärde kapitlet kommer jag att analysera det material som jag har samlat in och behandlat i kapitel två och tre. Tillsammans med uppsatsens frågeställningar och syfte ligger dessa två kapitel till grund för min analys som sedan mynnar ut i mina slutsatser.



## 2. Diskrimineringsförbud mot sexuella trakasserier

### 2.1 Frånvaro av diskriminering är en mänsklig rättighet

Skydd mot diskriminering är en mänsklig rättighet. Regler kring detta finns i FN:s allmänna förklaring, redan i artikel 1 anges att ”människor är födda fria och lika värde och rättigheter”.<sup>9</sup> I artikeln 2 finns förbud mot diskriminering vilket är en fortsättning i förhållande till allas rätt till frihet och rättvisa i artikel 1. FN:s allmänna förklaring är inte juridisk bindande men har med tiden blivit juridisk praxis som följs. Därefter har dock juridiskt bindande konventioner ratificerats och trätt i kraft, såsom FN:s konvention 1966 om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, 1966 års internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter samt FN:s konvention 1979 om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.<sup>10</sup> Det som får stor betydelse är vilken effekt dessa konventioner får för nationell lagstiftning. Europakonventionen om mänskliga rättigheter gäller såsom lag i Sverige efter inkorporering. Artikel 14 innehåller ett direkt diskrimineringsförbud.

### 2.2 EU-rätten och icke-diskriminering

EU-rätten tar som utgångspunkt en allmän likabehandlings- eller icke-diskrimineringsprincip.<sup>11</sup> Reglerna om diskrimineringsförbud pga. nationalitet och

---

<sup>9</sup> Fransson, Susanne *diskrimineringslagen en kommentar s. 24*. Universal Declaration of Human Rights från 1948.

<sup>10</sup> FN:s deklARATION om de mänskliga rättigheterna, 10 december 1948.

<sup>11</sup> SÖ 1980:8 Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. New York den 18 december 1979.

regler om likabehandling av kvinnor och män har funnits länge.<sup>12</sup> Redan i det ursprungliga Romfördraget 1957 föreskrevs att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete skulle säkerställas av medlemsstaterna.<sup>13</sup> Glavå och Hansson beskriver EU:s ursprungliga regler mot diskriminering som ett sätt att skydda den inre marknaden. Men därefter har diskrimineringsförbuden fått en starkare ställning och är inte enbart ett medel utan ett mål i sig själv.<sup>14</sup>

### 2.2.1 EU-direktiv: förbud mot sexuella trakasserier

Av Direktiv 2002/73/EG som implementerats i nationell lagstiftning i oktober 2005 definierades trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier som diskriminering och förbjöds därmed i frågor kopplade till anställning, yrkesutbildning och befordran. År 2006 antogs likabehandlingsdirektivet (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 (omarbetning)).

Detta direktiv är mer känt som recastdirektivet vars syfte är att främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatserna. Direktiven som omarbetades till recastdirektivet var 75/117/EEG, 76/207/EEG och 86/378/EEG samt 97/80/EG.<sup>15</sup> Genom den omarbetningen blev definitionerna för viktiga begrepp tydligare.<sup>16</sup> Bland dessa begrepp finns sexuella trakasserier som i sin tur har stor betydelse för den svenska diskrimineringslagen.<sup>17</sup>

I direktiv 2006/54/EG, artikel 2.1.d, finns följande definition:

*sexuella trakasserier: när någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur förekommer som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.*

Av direktivet framgår också i artikel 2.2.a att sexuella trakasserier utgör diskriminering. I samma direktiv, artikel 26, regleras även att arbetsgivare inom

---

<sup>12</sup> Glavå och Hansson Arbetsrätt uppl., 3 s.282-283.

<sup>13</sup> SÖ 1971:41 Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. New York den 16 december 1966.

<sup>14</sup> SÖ 1971:42 Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter. New York den 16 december 1966.

<sup>15</sup> Direktiv 75/11/EEG om lika behandling, 76/207/EEG om lika lön, 86/378/EEG om yrkesbaserade system för social trygghet och 97/80/EG om bevisbördan.

<sup>16</sup> Nyström, Birgitta, EU och arbetsrätten, s. 199.

<sup>17</sup> Göransson Gabinius, Håkan & Del sante, Naiti Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s.24-25.

medlemsstaterna ska uppmuntras genom nationell lagstiftning, kollektivavtal eller allmän praxis att agera för att eliminera sexuella trakasserier från arbetsplatsen. EU:s lagstiftning inbegriper många områden på arbetsplatsen. Rättsakterna omfattar alla relationer mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. EU förbjuder även sexuella trakasserier i arbetslivet i samband med exempelvis befordran eller om det kan klassas som en hälso- och säkerhetsfråga.<sup>18</sup>

## **2.2.2 En studie om kvinnors utsatthet för sexuella trakasserier i Europa**

Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter som förkortas FRA genomförde en studie i mars 2014. Där framkom bredden av kvinnors utsatthet för sexuella trakasserier i EU. I denna studie som resulterade i en tydligare bild av läget runt om i Europa att var femte kvinna har upplevt oönskade närmanden av sexuell natur innan de fyllt femton år. Undersökningen visar även att problematiken fortsätter, sex procent har utsatts för detta minst sex gånger efter att de fyllt femton. Av det kvinnor som svarade att det har upplevt sexuella trakasserier minst en gång efter att det fyllt femton var den som utförde handlingen en kollega, en chef eller en kund på trettiofyra procent. Undersökningen visar också på att yrkesarbetande kvinnor samt kvinnor i en hög position visar statistiken att sjuttiofyra till sjuttiofem procent av dessa kvinnor utsätts för sexuella trakasserier minst en gång. För att denna siffra ska kunna minska ser de som har utfört undersökningen att arbetsgivarorganisationer och andra organisationer måste ta fram praktiska förslag för att motverka sexuella trakasserier samt att höja kunskapen om vad som utgör sexuella trakasserier.<sup>19</sup> Forskningen kan se en variation bland individer vad de klassar som sexuella trakasserier. Denna variation speglas i resultaten på statistiken utifrån om man anmäler sexuella trakasserier eller inte. Men variationen påverkas också av sociala och kulturella värderingar, normer och attityder som utspelar sig mellan könen och kring könsroller i olika länder men också inom olika delar av ett land.<sup>20</sup> I

---

<sup>18</sup>[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C\\_2019433SV.01003101-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C_2019433SV.01003101-E0004).

<sup>19</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_sv.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sv.pdf).

<sup>20</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_sv.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sv.pdf).

undersökningen framkommer problematiken gällande tystnadskulturen där statistiken visar att enbart fyra procent av alla utsatta som deltog i studien anmälde sitt ärende till polisen. Trettiofem procent av dessa hade inte talat om för någon att de blivit utsatta för sexuella trakasserier.<sup>21</sup>

### **2.2.3 EU-parlamentets reaktion på Metoo**

Genom Metoo har en rörelse triggat igång hela världen och dess lagstiftande organ att agera. Europaparlamentet med den svenska kommissionären Cecilia Malmström i spetsen beslutade att utreda vad EU behöver göra för att förhindra och bekämpa de systematiska sexuella trakasserier som kvinnor får utstå runt om i Europa på sina arbetsplatser.<sup>22</sup>

Europaparlamentet antog en resolution, från den 11 september 2018, angående åtgärder kring problematiken gällande mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen, i det offentliga rummet samt inom politiken i EU.

Europaparlamentets har beaktat ett antal rättsliga bestämmelser när det beslutade om förslag till åtgärder. Bland annat Lissabonfördraget från 2009 och då framförallt artiklarna 1, 20, 21, 23 och 30. I resolutionen (2018/2055(INI)) beskrivs EU:s grundläggande värderingar där jämställdhet har erkänts som en rättighet i fördraget. Inom EU är det förbjudet att sexuellt trakassera någon inom arbetslivet. EU-institutionerna och EU-byråerna ansvarar för att öka medvetenheten om vad sexuella trakasserier är för något, men även att skydda Europas arbetstagare från att bli utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Mörkertalet kring överträdelser gällande sexuella trakasserier är stort. Dels för att okunskapen är så pass stor men också för att dessa överträdelser ofta medför en känsla av skam för offret. I relationen arbetstagare och arbetsgivare finns även en rädsla att bli uppsagd och på många ställen i Europa är sexuella trakasserier normaliserat. I samhällen där sexuella trakasserier är normaliserat begränsas kvinnors egenmakt eftersom offrets grundläggande friheter kränks. Följderna av sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan i vissa fall leda till att kvinnor lämnar

---

<sup>21</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_sv.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sv.pdf).

<sup>22</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20171023STO86603/sexual-harassment-meeps-debate-situation-in-the-eu-in-plenary>.

arbetsmarknaden vilket också påverkar kvinnan egenmakt som i sin tur leder till en ekonomisk beroendeställning till mannen. Något som även framkommer i resolutionen är att beroende på hur de nationella lagstiftningarna är utformade varierar skyddet för kvinnor när det kommer till sexuella trakasserier. De olika nationella rättsväsendena är inte alltid bra på att skydda kvinnor i denna fråga.<sup>23</sup> EU-parlamentet uppmanar medlemsländerna samt kommissionen att inspektera så att direktiven som är antagna följs på ett korrekt sätt. EU-parlamentet uppmanar även arbetsgivare runt om i Europa att samla in information som sedan kan sammanställas till en mer sanningsenlig statistik. Sexuella trakasserier förekommer både nationellt och internationellt. Ett problem är att de som faller offer för sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte anmäler. Där har arbetsgivaren en viktig roll så att de utsatta känner sig trygga att anmäla. Europaparlamentet menar att detta ska utföras genom att ta fram effektiva strategier för att förebygga att sexuella trakasserier inte ska förekomma på arbetsplatsen. Europaparlamentet understryker vikten av att alla företag ska ha en policy för att ha en nolltolerans mot sexuella trakasserier.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C\\_2019433SV.01003101-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C_2019433SV.01003101-E0004).

<sup>24</sup>[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C\\_2019433SV.01003101-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C_2019433SV.01003101-E0004).





# 3. Sveriges lagstiftning mot sexuella trakasserier

## 3.1 Bakgrund

Enligt svensk lag är förbud mot diskriminering och aktivt arbete för likabehandling en grundsten. Det är helt enkelt mänskliga fri-och rättigheter. I Europakonventionen artikel 7 anges att alla ska vara lika inför lagen och har rätt till samma skydd, alla ska omfattas av denna lag och om ett handlande strider mot lagen är det diskriminering.<sup>25</sup>

I 1 kap. 2 § regeringsformen<sup>26</sup> anges följande:

Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Vidare följer direkta diskrimineringsförbud i 2 kap. 12 och 13 §§ regeringsformen.

## 3.2 Sexuella trakasseriens historiska väg mot reglering i den svenska lagstiftningen

Den första jämställdhetslagen (1979:1118) innehöll inga bestämmelser om sexuella trakasserier. 2 § i lagen innehöll ett förbud mot könsdiskriminering:

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av hans eller hennes kön.

Sexuella trakasserier behandlades för första gången i AD 1987 nr. 98. En anmälan om sexuella trakasserier innebar ett problem för arbetsgivaren som denne var tvungen att lösa. Alltså kom den utsatte arbetstagaren i andra hand.<sup>27</sup>

AD 1987 nr 98

---

<sup>25</sup> Göransson, Håkan Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s.17-19.

<sup>26</sup> Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

<sup>27</sup> Catharina Calleman, s. 11.

En arbetstagare berättade för sin chef att hen kände sig sexuellt trakasserad av en medarbetare: genom för arbetstagaren ovälkomna verbala sexuella inviter och sexuella handlingar. Efter anmälan omplacerade arbetsgivaren den utsatte arbetstagaren på grund av hens samarbetssvårigheter. JämO anförde i AD att arbetsgivaren genom omplaceringen otillåtet missgynnat kvinnan pga. kön. AD påtalade att jämställdhetslagen enbart omfattade relationen mellan en arbetsgivare och arbetstagare. Där emot inte den mellan två arbetstagare. På grund av detta fanns inget skydd för den utsatta arbetstagaren i förhållande till den andra arbetstagaren. Därefter prövade AD om omplaceringen kunde anses som ett missgynnande men ansåg inte att så var fallet. JämO ansågs inte heller ha visat sannolika skäl för att omplaceringen berodde på missgynnande pga. kön.

Calleman skriver i sin artikel att 1970-talets politik och lagstiftning präglades mycket av könsneutralitet, inget nämns om att det stora flertalet som utsätts för sexuella trakasserier är kvinnor. Det nämns bara att särskilt kvinnor upplever att trakasserier är kränkande.<sup>28</sup>

1987 publicerades en rapport från JämO av ett projekt för att belysa problematiken med sexuella trakasserier som var vardag för många kvinnor på den svenska arbetsmarknaden. Projektet kom att kallas FRID-A och uppmärksammade att sexuella trakasserier i många fall leder till hot mot utsatta kvinnors hälsa. Denna rapport öppnade dörren till en diskussion om krav på samarbete mellan arbetsgivare och fackliga organisationer för att motverka och förhindra sexuella trakasserier på den svenska arbetsmarknaden. Likaså ställdes krav på begreppet sexuella trakasserier skulle föras in i lagen och definieras.<sup>29</sup>

AD 1991 nr 65

Rättsfallet handlar om huruvida en arbetstagares uppsägning var framprovocerad eller inte. De sexuella trakasserier begicks av en anställd som hade en högre befattning och fungerade som en ställföreträdare för arbetsgivaren. Han hade ett flertal gånger utsatt arbetstagaren för sexuella närmanden samt verbala sexuella trakasserier. Arbetstagaren i fråga hade gjort klart för motparten att beteendet

---

<sup>28</sup>Catharina Calleman, s. 11..

<sup>29</sup> Catharina Calleman, s. 11 – 12.

inte var något som hon accepterade. Efter ett flertal incidenter valde arbetstagaren att säga upp sig från sin anställning. AD konstaterade att det inte fanns något skydd mot sexuella trakasserier i jämställdhetslagen men att den typen av uppvisade beteenden inte kunde anses godtagbara i någon anställningssituation. Arbetsdomstolen dömde i detta fall att ställföreträdaren hade provocerat fram en uppsägning.

AD 1993 nr 30

Rättsfallet handlade om en arbetstagare som hade utsatt en annan arbetstagare för grova sexuella trakasserier, bl.a. en våldtäkt och därtill dömts för detta i tingsrätten. Även arbetsgivaren hade utsatt arbetstagaren, en ung kvinna, på arbetsplatsen, för grova sexuella trakasserier. Ett möte mellan den utsatta och arbetsgivaren ägde rum men efter det vidtogs inga åtgärder. Detta ledde till att arbetstagaren som har blivit utsatt för sexuella trakasserier sade upp sig.

Arbetsgivaren hade inte fullgjort sitt ansvar som arbetsgivare då hen inte utrett situationen emellan dessa två arbetstagare och AD ansåg att den inte fullgjorda utredningsskyldigheten stred mot god sed på arbetsmarknaden. AD ansåg vidare att uppsägningen var framprovocerad. Arbetsgivaren eller en ställföreträdare hade gjort arbetsituationen ohållbar för den utsatte. Insikten borde ha funnits hos utövaren eftersom motparten hade visat att beteendet var ovälkommet.

I domen refererades till AD 1987 nr. 98 samt 1991 nr. 65 och AD framhöll att arbetstagare inte ska behöva stå ut med att oönskade och omotiverade sexuella närmanden, åtgärder eller yttranden.

Calleman visar att reglerna i LAS på detta sätt kom att få betydelse för skyddet mot sexuella trakasserier.<sup>30</sup>

I januari 1992 trädde en ny jämställdhetslag i kraft. Av propositionen framgår att lagstiftningen fortfarande skulle vara könsneutral men att syftet med lagen främst var att förbättra kvinnornas situation.<sup>31</sup> Likaså var lagen en anpassning till gällande bestämmelser inom EU. Lagstiftaren hade tagit intryck av FRID-A och redovisningen av omfattningen av problemet med sexuella trakasserier. Den nya

---

<sup>30</sup> Catharina Calleman s. 12.

<sup>31</sup> Prop. 1990/91:113 s. 63.

lagen föreskrev att arbetsgivaren skulle lagligen vara skyldig att motverka att arbetstagare utsattes för sexuella trakasserier eller för trakasserier pga. en anmälan om könsdiskriminering.<sup>32</sup> Lagen innehöll bestämmelser gällande sexuella trakasserier, dock utan någon legaldefinition. Av förarbetena framgår att lagstiftaren avsåg den typ av ofredande som var straffbara enligt brottsbalken samt ”beteenden i form av sexuella anspelningar och liknande som är ovälkomna och som utsätter en viss eller vissa personer för obehag av ett eller annat slag. Det kan också gälla ovälkomna insinuanta handlingar och omdömen av sexuell innebörd. Ett annat exempel kan vara att det å en starkt mansdominerad arbetsplats finns pornografiska eller andra kvinnoförnedrande bilder uppsatta i utrymmen som också utnyttjas av kvinnliga arbetstagare. Om bilderna utsätter de kvinnliga arbetstagarna för obehag eller är sexuellt utmanande kan det vara fråga om sexuella trakasserier i lagens mening.”<sup>33</sup>

1998 lades det fram förslag till ändringar av jämställdhetslagen. Eftersom Sverige nu hade trätt in i EU ansågs det rimligt att Sverige definierade begreppet sexuella trakasserier i enlighet med EU:s reglering.<sup>34</sup> 6 § (2 st.) fick följande innehåll: Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Vad som skulle vara kränkande var en fråga för den utsatta personen. Det subjektiva momentet var avgörande. Glavå och Hansson menar att det ”ligger i det nedärvda manschauvinistiska beteendets natur att den agerande inte förstår att det kan uppfattas som obehagligt av den utsatte”.<sup>35</sup>

I propositionen 1997/98:55 avgav regeringen även ett förslag om att arbetsgivarens åtgärdsskyldigheter skulle förtydligas. ”jämställdhetslagen ska förtydligas så att det av lagen framgår att varje arbetsgivare är skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.”<sup>36</sup>

Regeringen framhöll att det var viktigt att förstå att sexuella trakasserier utgör ett maktmissbruk från förövarens sida.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> Prop. 1990/91:113 s. 68.

<sup>33</sup> Prop. 1990/91:113 s. 71.

<sup>34</sup> Prop. 1997/98:55 s. 112.

<sup>35</sup> Glavå och Hansson, s. 624.

<sup>36</sup> Prop. 1997/98:55 s. 113.

<sup>37</sup> Prop. 1997/98:55, s. 108.

Arbetsgivarens plikt att ingripa reglerades tydligt med skärpta krav. Arbetsgivaren blev nu skyldig att vidta åtgärder för att ”förebygga och förhindra” istället för som tidigare ”verka för att ingen utsätts.”, 6 §.

År 2005 gjordes en viktig ändring i jämställdhetslagen för att den tydligare skulle vara överensstämmande med EU-regleringen. Ändringen innebar att det gjorde en skillnad mellan sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Någon ändring i sak vad gäller omfattningen av trakasseriförbudet avsågs dock inte.<sup>38</sup>

### 3.3 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen, som trädde ikraft 1 januari 2009, ersatte sju civilrättsliga diskrimineringslagar. Flertalet av bestämmelserna i dessa fördes över till nu gällande lag men även nya bestämmelser fördes in.<sup>39</sup> Dock är grundskyddet detsamma.<sup>40</sup>

Av 1 kap. 1 § framgår lagens ändamål:

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Genom denna paragraf sätts ljuset på grupper i vårt samhälle som inte alltid har lika självklara rättigheter. Syftet med lagen är att alla människor ska bli behandlade lika.<sup>41</sup> Det är flera områden i samhället som omfattas men nedan följer vad som gäller för arbetslivet.

Det är arbetsgivaren som är förbjuden att diskriminera arbetstagare och arbetssökande. Diskrimineringsförbudet är utformat för att uppfylla EU-rättens förpliktelser men är därtill heltäckande: alla skyddsvärda aspekter av förhållandet arbetsgivare och arbetstagare ska täckas.<sup>42</sup> Diskussioner har förts om arbetstagare

---

<sup>38</sup> Prop. 2004/05:147 s. 54.

<sup>39</sup> Prop. 2007/08:95 s. 484 – 485.

<sup>40</sup> Göransson, Håkan & Del sante, Naiti Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s.21.

<sup>41</sup> Göransson, Håkan & Del sante, Naiti Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s.27-28.

<sup>42</sup> Prop. 2007/08:95 s. 134.

ska ha någon skyldighet att ingripa om hen uppmärksammar trakasserier på arbetsplatsen men i detta nu är det enbart arbetsgivaren som bär det ansvaret.<sup>43</sup>

### 3.3.1 Vad är sexuella trakasserier

En definition av sexuella trakasserier infördes 1998 i dåvarande jämställdhetslag:

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”<sup>44</sup>

Innebörden av uttrycket sexuell natur definierades dock inte uttryckligen.<sup>45</sup>

Definitionen av sexuella trakasserier ändrades genom lagändringar år 2005<sup>46</sup>, då trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier definierades som två olika företeelser. Likaså infördes ett direkt diskrimineringsförbud mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Begreppsuppdelningen kvarstår.

Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier är två olika begrepp som ska hållas isär. Följande anges i diskrimineringslagen 1 kap. 4 § p. 4 och 5:

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

Lagtekniskt sett är trakasserier uppbyggt kring följande uttryck: missgynnande, oönskat, insikt samt orsakssamband. Trakasserier ska alltså ha samband med någon diskrimineringsgrund.<sup>47</sup>

Trakasseriet ska innebära missgynnande i form av en skada eller obehag.

Trakasserier är något som den mottagande ser som något oönskat. Det är den som utsätts som avgör om hen känner sig trakasserad eller ej. Detta är en viktig ståndpunkt eftersom upplevelserna av kränkande beteenden är individbaserade.

Alltså kan man inte utgå från någon stereotyp gällande kränkande behandling.<sup>48</sup> Å andra sidan går detta inte alltid att applicera då kravet på insikt hos den som trakasserar gör att individen som utsätts för trakasserier bör påpeka att hen känner

---

<sup>43</sup> Göransson, Håkan & Del sante, Naiti Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s.53.

<sup>44</sup> Prop. 1997/98:55 s. 139.

<sup>45</sup> Prop. 1997/98:55 s. 139 – 140.

<sup>46</sup> Genom lagändringarna genomfördes likabehandlingsdirektivet.

<sup>47</sup> Prop. 2007/08:95 s. 492 - 493.

<sup>48</sup> Göransson, Håkan & Del sante, Naiti Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s. 54.

sig kränkt av beteendet.<sup>49</sup> Trots dessa argument är det inte självklart vad som är sexuella trakasserier och inte på grund av att det inte kan gälla fullt ut.

Den rättsliga innebörden av trakasserier är bemötanden, beteenden eller faktiska handlingar som kränker en annan individs värdighet genom diskriminerande uppträdande. Dessa beteenden kan vara både verbala, fysiska eller andra uppträdanden. Göransson Gabinius och Del Sante exemplifierar:

”Upprepande nedsättande kommentarer som riktas mot en viss grupp av människor, t.ex. invandrare, kan dock vara diskriminerande. Men det förutsätter att någon i gruppen gjort klart att yttrandena gjort att hen känt sig kränkt. En handling eller bemötande som för omgivningen eller isolerat framstår som harmlöst, kan bli trakasserande om det upprepas”.<sup>50</sup>

Med sexuella trakasserier avses att någon genom ett uppträdande av sexuell natur kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier går att ringa in till fyra huvudord vilka är följande: missgynnande, oönskat, insikt och av sexuell natur. De tre första orden har samma innebörd som för trakasserier.

”Det som skiljer sexuella trakasserier från den andra typen av trakasserier är att uppträdandet ska vara av sexuell natur. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Verbalt uppträdande av sexuell natur kan vara t.ex. ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur kan bl.a. handla om att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Fysiskt uppträdande av sexuell natur kan handla om oönskad fysisk kontakt, t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.”<sup>51</sup>

Det spelar ingen roll om handlingen som utför av förövaren är verbal genom ett förslag om sexuell samvaro eller andra förslag av sexuell natur. En icke verbal handling av sexuell natur kan vara skrivet material på internet eller att hen visar eller skickar pornografiska bilder via chatt eller i verkligheten.<sup>52</sup>

Fysisk uppträdande av sexuell natur är när närmanden mot en annan individs kropp som är oönskad. Detta kan te sig på många olika sätt men några exempel på oönskad fysisk kontakt är beröring, strykning eller att en annan individ nyper

---

<sup>49</sup> Se AD 2011 nr 13.

<sup>50</sup> Göransson, Håkan & Del sante, Naiti Diskrimineringslagen en lärobok 2018 s. 54.

<sup>51</sup> Prop. 2007/08:95 s. 494.

<sup>52</sup> Nyström, Brigitta, *EU och arbetsrätten* s. 246.

den andras rumpa. Handlingar av sexuell natur som även går under sexuella trakasserier är våldtäkt, sexuellt ofredande eller sexuellt utnyttjande.<sup>53</sup> Skillnaden mellan begreppen trakasserier och sexuella trakasserier är viktig.<sup>54</sup> Den viktigaste skillnaden mellan dessa två begrepp är trakasserier på grund av kön har att göra med individens könstillhörighet och sexuella trakasserier är en kränkning av sexuell natur.<sup>55</sup>

Sexuella trakasserier är ett samlingsbegrepp som innefattar alla de handlingar av sexuell natur som enligt lag är förbjudna. Som tidigare har nämnt är det sexuella uppträdandet som skiljer sexuella trakasserier från trakasserier. I den praxis som finns gällande sexuella trakasserier finns det ingen tydlig definition av begreppet sexuell natur.

En sexuell kränkning eller andra oönskade sexuella närmanden beskrivs ofta som en maktutövning från den andra parten. Ett patriarkalt överläge som letar sig in på arbetsmarknaden och uttrycker sig i form av sexuella trakasserier.<sup>56</sup> I diskussionen om sexuella trakasserier blir ståndpunkten ofta ett maktbegär hos det manliga könet.

Men sexuella trakasserier kan också ses som ett strukturellt hinder för kvinnors möjlighet till karriär och professionell utveckling.<sup>57</sup>

#### AD 2016 nr 38

Denna dom handlar främst om vilket ansvar ett företag har för de anställda som befinner sig i en ledande position. F.H. arbetade en kortare tid på arbetsplatsen innan arbetsgivarföreträdaren S.M. utsatte henne för sexuella trakasserier. Händelsen utspelade sig när dessa två parter skulle diskutera eventuella förbättringsområden för F.H. i hennes arbete. S.M. ska ha bett F.H. att sitta i hans knä samtidigt som han pussade henne i nacken och pratade om löneförhöjning

---

<sup>53</sup> SOU 2004:55, *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering*, s.130-131.

<sup>54</sup> Se prop. 2007/08:95 s. 106 om varför det är viktigt att hålla innebörden av begreppen skilda åt.

<sup>55</sup> Prop. 2004/05:147 s. 53.

<sup>56</sup> Andersson, Ulrika & Wegerstad, Linnéa, *Sexualbrott – kriminaliserad sexualitet eller sexua liserad kriminalitet?*, Juridisk tidskrift 2016/17 nr 1, s. 3-18.

<sup>57</sup> Ann Numhauser-Henning s. 362.



samtidigt som F.H. tydligt markerade för S.M hans närmande inte var välkommet. Arbetsgivarföreträdaren bad även om en puss som arbetstagaren nekade medan S.M. fortsatte detta beteende tills han hörde någon utanför dörren. Efter detta kom inte F.H. tillbaka till arbetsplatsen.

Arbetsdomstolen ansåg att S.M.:s agerande i egenskap av arbetsgivarföreträdare var allvarligt. Att S.M. var F.H.:s chef var helt klart och hans agerande föll helt tillbaks på bolaget.

#### AD 2016 nr 56

Även detta avgörande handlar om vilket ansvar ett företag har för en arbetstagare i en ledande position.

Domen handlar om S.Å. blivit utsatt för sexuella trakasserier av M.A. genom att han utsatt S.Å. för ovälkomna blickar, kommentarer och förslag av sexuell natur som leder till en kränkning. Domen handlar även om M.A. kunde likställas med arbetsgivaren i diskrimineringslagens mening. Har M.A. en sådan ställning att han hade haft rätt att fatta beslut i arbetsgivarens ställe? Arbetsdomstolen kom fram till att genom de upprepane förslagen av sexuell natur som M.A. har utsatt S.Å. för samt de grova skämt med sexuella anspelningar som framförts har S.Å.:s värdighet blivit kränkt. S.Å. valde att avsluta sin anställning. Arbetsdomstolen menade även att M.A. skulle likställas med en arbetsgivare. Detta innebar att bolaget blev skyldigt att betala diskrimineringsersättning till den kärende på grund av de systematiska kränkningarna av sexuell natur som S.Å. utsatts för på arbetsplatsen.

#### AD 2017 nr 45

Domen handlade om en VD på ett energibolag hade sexuellt trakasserat en anställd på en julfest genom att lägga sin hand på insidan av kvinnans lår. Han skulle även ha fört upp handen mot kvinnans underliv vid ett annat tillfälle under julfesten. Den anställda kvinnan visade då med sitt kroppsspråk att hon inte tyckte att handlingarna från VD var okej. En kort tid efter julfesten sade kvinnan upp sig från sin anställning då hon inte mådde bra av händelserna på julfesten. DO krävde att AD skulle inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen angående vissa frågor rörande bevisbörda och bevisning. Det valde AD att inte göra. Efter att ha konstaterat att ord stod mot ord ansåg AD ändå med tanke på kvinnans detaljerade berättelse och

mannens knapphändiga sådan att saken talade för kvinnan. De vittnen som hördes stödde också till viss del hennes berättelse. Företaget ålades att betala diskrimineringsersättning till kvinnan.

### **3.4 Arbetsgivarens skyldighet att utreda och åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatsen**

I 2 kap. 3 § diskrimineringslagen står följande: så fort arbetsgivaren får vetskap om att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen måste hen vidta åtgärder. Arbetsgivarens ansvar att utreda startar så fort hen blir medveten om att sexuella trakasserier sker eller eventuellt förekommer på arbetsplatsen som hen bär ansvar för. Detta gäller även de som är företrädare för arbetsgivaren i dennes frånvaro samt även de vars arbetsuppgifter medför en ledande position på arbetsplatsen.<sup>58</sup>

Arbetsgivarens skyldighet att åtgärda om sexuella trakasserier förekommer i verksamheten är beroende på omständigheterna i fallet. Detta framgår av rättspraxis.

Arbetsgivarens ansvar att utreda sexuella trakasserier sträcker sig även till de situationer där någon utför arbete eller fullgör praktik på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bär ansvaret att utreda vad som har skett samt arbeta fram åtgärder som ska förhindra att sexuella trakasserier inte ska kunna förekomma på arbetsplatsen igen. En åtgärd skulle kunna utgöras av uppsägning alternativt avsked av den trakasserande om det inte finns några alternativ.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda sträcker sig endast till sexuella trakasserier som är i samband med arbetet. Att det står ”i samband med” har stor betydelse. Detta innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att vidta åtgärder som är direkt kopplade till arbetsplatsen men också utanför denna om händelsen har en naturlig

---

<sup>58</sup> Fransson, Susanne & Stuber, Eberhard, *diskrimineringslagen en kommentar* 2010 s.242.

koppling till arbetsplatsen. Detta innebär också att arbetsgivarens ansvar inte sträcker sig till den situationen som sexuella trakasserier utförs av en extern faktor. Exempel på det kan vara en leverantör eller kund. Detta gäller även om de sexuella trakasserierna sker på arbetsplatsen.<sup>59</sup>

AD 2017:61

Domen handlar om en brukare som var anställd på ett företag som utförde hemtjänster. Sambon till en av kunderna trakasserade en arbetstagare sexuellt. Men eftersom trakasserierna inte hade en naturlig koppling till arbetsplatsen och då sambon inte kunde ses som en anställd ansåg AD att det inte förelåg någon utredningsskyldighet kring de sexuella trakasserierna för arbetsgivaren.

Arbetsgivarens bär ansvaret att agera om sexuella trakasserier skulle inträffa på arbetsplatsen eftersom hen har ansvar för vad som sker på arbetsplatsen. För att arbetsgivaren ska vara på säkra sidan gällande dessa frågor ska hen starta en utredning utan dröjsmål. Arbetsgivarens första åtagande bör vara att prata med den som är utsatt för sexuella trakasserier. Detta samtal bör även ske under tystnadsplikt. Riktlinjer att hålla sig till gällande hur arbetsgivaren ska gå tillväga går t.ex. att ta del av på arbetsmiljöverkets hemsida. Efter detta samtal ska arbetsgivaren försöka att bilda sin egen uppfattning om sexuella trakasserier har förekommit eller ej.<sup>60</sup>

När arbetsgivaren har fullföljt sin utredningsplikt är det dags för nästa steg. Detta innebär att hen ska avgöra om åtgärder bör vidtas. Åtgärderna sker i två steg. Steg 1 är att få bukt med de sexuella trakasserierna. Steg 2 ska förhindra att detta problem ska upprepa sig i framtiden. I förarbetena står dock följande: ”om det senare visar sig att arbetsgivaren gjort en felbedömning bör han eller hon inte drabbas av ersättningskyldighet”.<sup>61</sup>

AD 2005 nr 22

---

<sup>59</sup> Prop. 2007/08:95 s. 504.

<sup>60</sup> Fransson, Susanne *diskrimineringslagen en kommentar* 2010 s.241-242.

<sup>61</sup> Prop. 2007/08:95 s. 297.

Arbetsgivaren hade fått kunskap om att en arbetstagare påstod att hen blivit utsatt för en våldtäkt utanför arbetet men av en kollega, men att samma person utsatt arbetstagaren för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Domen handlar om arbetsgivaren har agerat rätt utifrån sin skyldighet att agera gällande dessa två separata överträdelser.

Arbetsdomstolen dom innebar att arbetsgivaren skulle ha kunnat göra mer gällande de sexuella trakasserierna som förekom på arbetsplatsen. Gällande våldtäkten är arbetsgivaren inte skyldig att utreda och vidta åtgärder då brottet inte skedde på arbetstid eller i arbetsgivarens lokaler.

Om en arbetsgivare är medveten om att sexuella trakasserier har ägt rum, men inte fullgör sitt utredningsansvar med följderna av att den utsatta arbetstagaren säger upp sig och grunden till uppsägningen är sexuella trakasserier kan det räknas som framprovocerad uppsägning från arbetsgivarens sida.<sup>62</sup> Detta finns det bevis på i praxis. Se tidigare avsnitt.

En arbetsgivare kan avskeda en arbetstagare om hen utsätter andra arbetstagare för sexuella trakasserier:

AD 2011 nr 84

J.A. anställdes som verksamhetsansvarig i en ideell förening. Domen handlar bland annat om hans ansvar kan likställas med en arbetsgivares ansvar på arbetsplatsen. Domen handlar likaså om ett flertal punkter av misskötsel av arbetsuppgifter, sexuella trakasserier samt trakasserier. En punkt är sexuella trakasserier mot tre anställda. Dessa sexuella trakasserier har skett verbalt genom grovt språk indikerat på att han och den anställde ska ha samlag. De tre anställda kvinnorna har alla avvisat hans förslag och en av dem sade att hon skulle anmäla honom för sexuella trakasserier. Då hotade han med uppsägning av kvinnan. Sexuella trakasserierna ska ha skett kontinuerligt tillsammans med en rad olika sätt som den anklagade har misskött sitt arbete på.

---

<sup>62</sup> Glavå, Mats, & Hansson, Mikael, 2015, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur AB, Lund, s. 419.

J.A. blev dömd för sexuella trakasserier mot samtliga kvinnor som anmält honom. Arbetsdomstolen ansåg att det fanns anledning för föreningen att avskeda J.A.

AD 2013 nr 12

Denna dom handlar om sexuella trakasserier har utförts men också om avskedet av den anställda var gjort enligt lag. S.A. ska vid flera tillfällen ha sexuellt trakasserat kvinnliga anställda. S.A. har även fått muntliga samt en skriftlig varning för sitt beteende. De utsatta kvinnorna har markerat att de inte tycker hans beteende är välkommet utan snarare tvärt om.

Enligt domen kom AD fram till att S.A. varit medveten om att hans handlande mot dessa kvinnor var ovälkommet. Arbetsdomstolen menade att han grovt har åsidosatt de uppgifter som en anställd inom bolaget har. AD ansåg därför att bolaget hade agerat på rätt sätt genom att avskeda S.A. främst på grund av de sexuella trakasserier som han har utsatt kvinnor på arbetsplatsen för.

### **3.4.1 Förbud mot repressalier**

2 kap. 18 § diskrimineringslagen handlar om förbud mot repressalier. Som synonym till repressalier kan ordet hämnd användas. Detta innebär att arbetsgivaren inte får behandla en arbetstagare annorlunda efter hen påpekat eller anmält diskriminering. Förbud mot repressalier är en kompletterande bestämmelse mot diskriminering.<sup>63</sup> En person som vill anmäla eller berätta om diskriminering ska känna sig fri att göra det utan att bli hämmad av eventuella negativa konsekvenser. Repressalier benämndes tidigare som trakasserier vilket försämrade arbetsförhållanden.<sup>64</sup> Enligt 2 kap. 18 § 1 st. p. 3 får inte en arbetstagare som avvisat en sexuell handling från arbetsgivaren utsättas för repressalier. Denna punkt är ett tillägg från tidigare bestämmelser i jämställdhetslagen. Förbudet för att utsätta någon för repressalier är riktat mot arbetsgivaren. Även personer som har en högre befattning som kan likställas med arbetsgivaren ska omfattas av

---

<sup>63</sup> prop. 2004/05:147 s. 109.

<sup>64</sup> <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1331800/FULLTEXT01.pdf>.

denna bestämmelse. Sådana positioner kan utgöras av arbetsledare eller personalchef. Som arbetsgivare är hen skyldig att utforma rutiner eller mål för att förhindra att repressalier ska ske på hens arbetsplats. Kraven är lika de rutiner som ska finnas för att sexuella trakasserier inte ska ske på arbetsplatsen.<sup>65</sup>

Överträdelser av förbudet mot repressalier i lagens mening kan endast ske om en arbetstagare har fått sämre villkor på arbetsplatsen efter att en anmälan som står i strid mot diskrimineringslagen gällande sexuella trakasserier. Exempel på sämre villkor skulle kunna vara omplacering eller uteblivna förmåner. Dessa handlingar ska ha gjorts från arbetsgivarens sida för att straffa den eller de arbetstagare som belyste de sexuella trakasserierna inom verksamheten.<sup>66</sup>

#### AD 2013 nr 71

Tvisten handlade om kvinnan som efter det att hon hade blivit utsatt för sexuella trakasserier av sin arbetsgivare och anmält detta blev av med sin anställning. Arbetsgivaren skulle ha gjort ett flertal sexuella närmanden på den anställda. Efter en av gångerna sade hon ifrån på skarpen via sms. Därefter angav arbetsgivaren att hon inte var välkommen tillbaka. Bolaget bestred käromålet och hävdade bland annat att kvinnan fick gå eftersom hon inte skött sitt jobb men hade inte kommit med konkreta bevis.

Domen innebar att arbetsgivaren dömdes för brott mot förbudet mot repressalier i enlighet med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen.

#### AD 2011 nr 13

Domen handlade om två arbetstagare V.P. och A.K som var anställda som mentalskötare hos kommunen från årsskiftet 2003/2004 och avslutade sina anställningar 2008. M.J. blev deras chef 2006 och innan dess var han gruppchef på arbetsplatsen. Denna konflikt innehåller ett flertal åtalspunkter men en av dessa punkter är sexuella trakasserier. Relationen mellan V.P. och A.K. på ena sidan och M.J. på andra sidan var komplicerad. Inför julen 2006 hade chefen M.J. hängt upp en teckning i lunchrummet föreställande en sadomasochistisk figur med

---

<sup>65</sup> <https://www.do.se/om-diskriminering/forbud-mot-repressalier/>.

<sup>66</sup> <https://st.org/sites/default/files/attachment/rapport-fordjupning-till-handbok-mot-sexuella-trakasserier.pdf>.

erektion. På teckningen stod det även ”God jul”. Detta hade hänt ett flertal gånger. V.P. A.K. hade även fått bilden mailad till sig efter att de blivit förflyttade. M.J. fälldes på grund av de sexuella trakasserierna eftersom han enligt domstolens bedömning hade skickat bilden enbart till A.K. och V.P. Dessa två arbetstagare hade vid ett flertal gånger sagt ifrån om den specifika teckningen som anspelade på sex. Under denna tidsperiod var M.J. chef för båda eftersom han var tillfällig chef för hela kommunens socialpsykiatri. Detta innebar att M.J:s agerande föll inom kommunens ansvar och han hade utsatt både A.K. och V.P. för sexuella trakasserier. M.J. fälldes dock inte för överträdelse av repressalieförbudet.

### **3.4.2 Aktiva åtgärder**

Bakgrunden till detta inslag i diskrimineringslagen återfanns i den nu upphävda Jämställdhetslagen (1979:1118) som då använde sig av aktiva åtgärder för att utveckla jämställdheten men inte hade som syfte att skydda den enskilda arbetstagaren. I prop. 1978/79:175 om ett förslag gällande jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet nämns arbetsgivarens skyldighet att aktivt jobba för en jämställd arbetsplats. I propositionen myntades begreppet aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder fungerar som ett komplement till det förbud mot diskriminering som finns i större delar av diskrimineringslagen. De aktiva åtgärderna finns för att arbetsgivaren ska föras mot ett aktivt arbete för att motverka att arbetstagaren ska förhålla sig passivt till arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.<sup>67</sup>

Aktiva åtgärder återfinns i 3 kap. diskrimineringslagen. Bestämmelserna är nästan en direkt kopia från lagen (2001:1286) om likabehandling i högskolan samt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.<sup>68</sup> Detta kapitel i diskrimineringslagen är egentligen inte något nytt. Men det är inte förrän i diskrimineringslagen som begreppet får ett eget kapitel även om innebörden tidigare har existerat i andra lagrum inom svensk lag.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Prop. 2015/16:135 s. 31-32.

<sup>68</sup> Fransson, Susanne & Stuber, Eberhard, *diskrimineringslagen en kommentar* 2010 s.375.

<sup>69</sup> Prop. 1978/79:175 s.29.

I 3 kap. 1 § diskrimineringslagen står de inledande bestämmelserna:

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vidare står det mer specifikt i 3 kap. 6 § vilket har sitt ursprung i 6 § i jämställdhetslagen och i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.<sup>70</sup> Mer djupgående i 3 kap. 6 § i diskrimineringslagen står det om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att förhindra att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Detta innebär mer specifikt att arbetsgivaren aktivt ska arbeta för att sexuella trakasserier inte ska förekomma. Arbetsgivaren har ett krav att skriftligt dokumentera detta arbete om det arbetar fler än tjugofem personer på arbetsplatsen.<sup>71</sup>

Arbetsgivaren ska även arbeta för att förebygga och förhindra förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även etablera en strategi för hanteringen om sexuella trakasserier skulle förekomma. Den som har uppmärksammat eller har blivit utsatt för sexuella trakasserier ska även veta vart eller till vem man ska vända sig. Det är alltså arbetsgivarens uppgift att göra arbetstagarna medvetna om vart de ska vända sig. Arbetsgivaren är även skyldig att informera arbetstagarna om vad konsekvenserna blir om hen utsätter en annan arbetstagare för sexuella trakasserier. Konsekvenser som enligt lag är möjliga för arbetsgivaren att utföra är omplacering av den som utsatt en annan medarbetare för sexuella trakasserier eller uppsägning.<sup>72</sup>

Aktiva åtgärder är ett sätt att arbeta på som bygger på kontinuitet. Arbetet med förebyggande åtgärder för att undvika att sexuella trakasserier ska ske på arbetsplatsen.

För att arbetsgivare ska ha fullföljt sina skyldigheter ska hen undersöka vad det kan finnas för risker för att arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter inte skulle uppfyllas. Nästa steg är att analysera orsakerna till varför det ser ut som det

---

<sup>70</sup> Prop.2007/08:95 s.536.

<sup>71</sup> Fransson, Susanne & Stuber, Eberhard *diskrimineringslagen en kommentar 2010* s.374-380.

<sup>72</sup> Fransson, Susanne & Stuber, Eberhard *diskrimineringslagen en kommentar 2010* s.374-390.



gör samt hur hen kan åtgärda detta. Sista steget är att följa upp och utvärdera vad det krävs för ytterligare åtgärder. Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarerna så de vet vad som gäller på den specifika arbetsplatsen. Detta är nödvändigt eftersom alla branscher ser olika ut och har olika sätt att arbeta på för att få bukt med sexuella trakasserier.<sup>73</sup>

AD 1999 nr 29

Rättsfallet handlade om en städledare hade sexuellt trakasserat kvinnliga städare samt misskött sitt arbete och likaså om detta utgjorde grund för avsked. Gällande de sexuella trakasserierorna var en av incidenterna att han har knuffat ner en kvinnlig anställd på sängen under ett arbetspass och försökt ta av henne jeansen. Kvinnan visade att hon inte tyckte att handlingen var okej genom att sparka på städledaren och tillslut knuffade hon bort honom. Arbetsledaren skulle vid ett annat tillfälle ha tvingat en kvinnlig anställd att ha sex med honom för att få jobba kvar. Han hade även sexuellt trakasserat kvinnligt anställda verbalt vid ett flertal tillfällen enligt vittnen.

När bolaget fått reda på vad som skett på arbetsplatsen gällande de sexuella trakasserierorna utförda av arbetsledaren hade bolaget omgående startat en utredning som sedan låg till grund för avskedandet av arbetsledaren.

Arbetsdomstolen bedömde avskedet från bolagets sida som giltigt.

### **3.5 Arbetsgivarens ansvar enligt Arbetsmiljölagen**

Inom arbetsgivarens ansvarsområde även ingår även att ansvara för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta ingår att arbeta mot en god arbetsmiljö så att ingen medarbetares upplevelser är negativa på grund av arbetsmiljön. Ett exempel på detta är att motverka kränkande särbehandling vilket i sin tur leder till att motverka att sexuella trakasserier sker på arbetsplatsen.<sup>74</sup> Samhället har en funktion för att kontrollera att dessa regleringar följs.

---

<sup>73</sup> <https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>.

<sup>74</sup> <https://st.org/sites/default/files/attachment/rapport-fordjupning-till-handbok-mot-sexuella-trakasserier.pdf>.

Sexuella trakasserier är något som påverkar arbetsmiljön därför är det väsentligt att översiktligt ta upp arbetsmiljölagen. I prop.1990/91:113 beskrivs vikten av att förstå sambandet mellan arbetsmiljön och sexuella trakasserier. Det är inom arbetsgivarens ansvar att arbeta på ett förebyggande sätt så att sexuella trakasserier inte ska äga rum på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör agera när hen fått reda på eventuella trakasserier. Dock ska hen även se till så att hen inte bryter mot någon diskrimineringsgrunderna.<sup>75</sup> I dagens lagstiftning är detta repressalier och återfinns i diskrimineringslagen. Arbetsmiljölagen har en unik position inom arbetsrätten då dess juridiska område skiljer sig från den övriga arbetsrätten som faller under den civilrättsliga falangen. Arbetsmiljölagen är till sin karaktär delvis civilrättslig men behandlar också offentlig rätt.<sup>76</sup>

I 1 kap. beskrivs lagens ändamål och tillämpningsområde. Enligt 1 kap. 1 § är ändamålet att förebygga ohälsa samt uppnå en god arbetsmiljö. I nästkommande paragraf står det att lagen gäller alla verksamheter där en arbetstagare utför arbete åt en arbetsgivare.<sup>77</sup> Arbetsmiljölagen är en ramlag vilket innebär att arbetsmiljöfrågorna som behandlas i lagen fylls ut med t.ex. arbetsmiljöverkets föreskrifter och/eller kollektivavtal<sup>78</sup> Det är minimikrav som ställs på arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket har även skyldigheten att ta fram statistik om hur det ser ut på svenska arbetsplatser gällande sexuella trakasserier. Denna rapport kommer vartannat år och utförs av Statistiska centralbyrån.<sup>79</sup>

### 3.5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivarens ska göra allt i sin makt för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera<sup>80</sup> verksamheten så att den fungerar friktionsfritt. Om verksamheten brister i sin

---

<sup>75</sup> Prop. 1990/91:113.

<sup>76</sup> Henric Ask och Bo Ericson *Kränkande särbehandling i arbetslivet - hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet*, 2017 s. 2-3.

<sup>77</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) kap 1 1-2 §§, AML kap 4.

<sup>78</sup> Arbetsmiljöstatistisk rapport 2018:2.

<sup>79</sup> [https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01\\_arbetsskador-2019.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01_arbetsskador-2019.pdf).

<sup>80</sup> Prop. 1990/91:140 s.38.

arbetsmiljö har arbetsgivaren en skyldighet att agera och utreda. Som arbetsgivare är det viktigt att informera och utbilda sina arbetstagare så att det inte utsetts för risker i sitt arbete.<sup>81</sup> Prop. 1990/91:140 föreslog bland annat att öka arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och det systematiska arbetet med arbetsmiljön. Ett förslag var ”arbetsgivaren på högsta ledningsnivå tydligt beskriver viljeinriktning, mål och medel för arbetsmiljön(arbetsmiljöpolicy), fördelning av arbetsuppgifter, befogenheter och resurser”. Inom arbetsgivarens systematiska arbete med arbetsmiljön ingår ansvaret för att arbetsmiljön ska vara sund och säker. För att hantera detta måste man som arbetsgivare ha kunskap för att kunna se vilka åtgärder som behöver vidtas. Arbetsgivaren ska arbeta för att en kränkande särbehandling inte ska existera i verksamheten. Sexuella trakasserier ingår inom kränkande särbehandling vilket i sin tur leder till att det arbetsgivaren måste aktivt arbeta för att sexuella trakasserier inte ska förekomma i verksamheten.<sup>82</sup>

Arbetsgivaren ska alltså ansvara för sexuella trakasserier även om det inte alltid påverkar arbetsmiljön för en hel grupp. Anledning till detta är att sexuella trakasserier kan vara både fysiska och psykiska och medför en kränkning som medför lidande för arbetstagaren på arbetsplatsen faller det på arbetsgivarens bord.<sup>83</sup>

Arbetsmiljöinspektionen är ett organ som ska se till att arbetsmiljöns regler följs runt på de svenska arbetsplatserna. Dem kontrollerar även indirekt att arbetsgivaren som bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljön sköter sina åtaganden.<sup>84</sup>

I arbetsmiljölagen beskrivs vikten av samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna för att uppnå en så god arbetsmiljö som möjligt. Med detta sagt bär fortfarande arbetsgivaren det yttersta ansvaret.<sup>85</sup> Arbetsgivaren ska i sitt arbete visa att hen anstränger sig för att arbetsmiljön ska vara positiv för alla.

---

<sup>81</sup> AML kap3 § 1-4.

<sup>82</sup> AFS 2015:4 s.26.

<sup>83</sup> Prop. 1990/91:140 s.71.

<sup>84</sup> Iseskog, Tommy *arbetsmiljöansvar* s. 25.

<sup>85</sup> AML kap 3 §2.

## 4. Analys

### 4.1 Förekomsten av sexuella trakasserier och arbetsgivarens ansvar

Statistiken som redovisas i uppsatsen visar att sexuella trakasserier på arbetsplatserna finns runt om i Europa. Studien visar att kvinnor på arbetsmarknaden löper stor risk att utsättas för sexuella trakasserier. I undersökningen framkommer problemet med tystnadskulturen som finns gällande sexuella trakasserier. Många av de kvinnor som deltog i studien vågade inte anmäla det inträffade till polisen. Tystnadskulturen kring sexuella trakasserier är vad den internationella rörelsen Metoo vill få bukt med. Europaparlamentet antog en resolution, från 11 september 2018, för att åtgärda problemen med sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Europaparlamentet kom med en rad olika åtgärder bland annat genom att öka kunskapen om vad som utgör sexuella trakasserier och möjligheten att agera mot dessa. Om kunskapen kring ämnet förbättras, blir arbetstagare medvetna om sina rättigheter och skyldigheter. Enligt svensk lag är förbud mot diskriminering och ett aktivt arbete för likabehandling en grundsten. Det är arbetsgivaren som bär det yttersta ansvaret på arbetsplatsen för att sexuella trakasserier inte ska förekomma. Det är arbetsgivaren som kan stå som skyldig om sexuella trakasserier har förekommit. Dock bara om hen inte fullgjort sitt ansvar att vidta de åtgärderna som förväntas enligt diskrimineringslagen.

Lagstiftningen gällande begreppet sexuella trakasserier och vad som innefattar detta finns i diskrimineringslagen. Skillnaden mellan trakasserier och sexuella

trakasserier är att det senare är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Betydelsen av detta begrepp är viktigt för att kunna skilja på olika typer av trakasserier.

Ett av de fyra kriterierna som tillsammans utgör sexuella trakasserier har blivit starkt ifrågasatt. Detta kriterium är *oönskat*. För de flesta framstår det som självklart att sexuella trakasserier alltid är oönskade för den som utsatts för dem. Andra däremot hävdar den individbaserade aspekten: att vad som är oönskat skiljer sig åt beroende på person.

Begreppet sexuell natur saknar en legal definition i svensk lag. Det finns varken i praxis eller i förarbeten till diskrimineringslagen.

## **4.2 Hur ska arbetsgivaren enligt lag arbeta förebyggande för att undvika att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen?**

Arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder finns i 2 kap. 3 § i diskrimineringslagen. Av bestämmelsen, praxis och doktrin framkommer en samstämmig syn på arbetsgivarens ansvar. Detta innebär att arbetsgivaren så fort hen blir medveten om de sexuella trakasserierna måste börja utreda. Ett rykte kan ses som en tillräcklig grund för utredning. Utredningen ska ske inom en rimlig tidperiod som primärt inte ska fördröjas. Enligt praxis kan den som är anställd men har en högre befattning och därmed betraktas som företrädare för arbetsgivaren bära samma ansvar som arbetsgivaren utifrån utredningsaspekten. Vid misstanke om att sexuella trakasserier har ägt rum ska arbetsgivare bjuda in till samtal med den som är påstått utsatt. Efter detta ska arbetsgivaren göra sin egen bedömning vilket får stor påverkan för vad som ska ske i nästkommande steg. Om slutsatsen innebär att sexuella trakasserier ej har förekommit i enlighet med en rimlig bedömning kan arbetsgivaren ej ses som ansvarig för detta.

Arbetsgivarens ansvar är kopplat till att sexuella trakasserier ägt rum kopplat till arbetsplatsen. Vad gränsen går för vad som är inräknat till arbetsplatsen ska avgöras av vad som har en naturlig koppling till arbetsplatsen. Argumentationen gällande den naturliga kopplingen skulle således å ena sidan kunna vara att hen inte skulle ha kommit i kontakt med denna invid om det inte var för att han var i tjänst när de sexuella trakasserier utspelade sig. Å andra sidan bär arbetsgivaren bara ansvar när det är mellan två arbetstagare och mot någon med högre befogenhet. Men den naturliga kopplingen till verksamheten kvarstår.

Hur långt arbetsgivarens utredningsskyldighet sträcker sig är beroende från fall till fall. Är handlingarna utförda på arbetstid, inom verksamhetens lokaler samt om båda parter är anställda av arbetsgivaren föreligger utredningsskyldighet från arbetsgivarens sida.

Om det finns tillräckliga skäl som överensstämmer med lagen får en arbetsgivare avskeda en arbetstagare som utsätter en annan arbetstagare för sexuella trakasserier. Detta återfinns i praxis.

Förbudet mot repressalier i diskrimineringslagen utgör en viktig stöttepelare för arbetstagarna. Repressalier innebär att om en arbetstagare anmäler eller berättar för en arbetsgivare om att hen eller någon annan arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier med en naturlig koppling till verksamheten ska hen inte utsättas för påföljder eller straff. Det ska finnas tydliga rutiner för hanteringen av repressalier i verksamheten. Denna bestämmelse i lagen är viktig för att Sveriges arbetsmarknad ska fortsätta utvecklas och främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Om tydliga riktmärken inte finns på arbetsplatsen kan det vara svårt för arbetstagaren att veta till vem hen ska anmäla de sexuella trakasserier till. Detta kan i sin tur leda till att en anmälning inte blir av. Problematiken kring tystnadskulturen på arbetsplatserna runt om i världen men även i Sverige sågs tydligt i Metoo upproret. För att undvika en tystnadskultur på arbetsplatsen är förbudet mot repressalier en viktig del i arbetsgivarens arbete för att eliminera sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Arbetsgivaren kan i vissa fall vilja sopa problemen under mattan vilket innebär att det kan ses som enklare att utföra repressalier mot den som hävdar att sexuella

trakasserier existerar på arbetsplatsen än att hantera det faktiska problemet med sexuella trakasserier. Repressalieförbudet fyller här en viktig funktion.

Kravet på aktiva åtgärderna finns för att arbetsgivaren aktivt och kontinuerligt ska arbeta med att främja jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Genom detta arbete kan sexuella trakasserier minska. Arbetsgivaren ska förmedla vilket ansvar som ligger på arbetstagarna och arbetsgivaren ska arbeta förebyggande för att sexuella trakasserier inte ska förekomma inom verksamheten. Detta ska göras genom en väl grundad strategi för arbeta förebyggande, om sexuella trakasserier skulle förekomma samt vilka åtgärder som ska vidtas. De aktiva åtgärderna är ett komplement till diskrimineringslagens strikta förbud mot sexuella trakasserier.

Aktiva åtgärder har många likheter med vad EU kräver för att sexuella trakasserier inte ska förekomma på Europas arbetsplatser. Kontrollorgan i Sveriges fall är DO.

EU-kommissionen ställer krav på att det ska finnas en policy för alla verksamheter, på alla arbetsplatser mot sexuella trakasserier. Den ska finnas för att undvika passivitet från arbetsgivarens sida. Arbetstagarna ska även veta vad som förväntas av dem och hur och till vem de ska vända sig till om sexuella trakasserier sker på arbetsplatsen.

Diskrimineringsombudsmannen gör ett viktigt jobb genom att granska svenska arbetsgivare i deras arbete med aktiva åtgärder. Kontrollfunktionen har stor betydelse genom kontinuerlig uppföljning. Efter den senaste undersökningen visar den på stora brister i arbetsgivarnas arbete gällande riktlinjer och rutiner för att förhindra sexuella trakasserier i verksamheten. Arbetsgivaren kan göra stor skillnad i sitt arbete för att sexuella trakasserier inte fortsatt ska vara normaliserat på arbetsplatsen. Som arbetsgivare ska man arbeta fortlöpande för att förebygga sexuella trakasserier. Riktlinjerna ska vara utformade på ett sätt så att alla som jobbar oavsett vart man befinner sig i hierarkin vet vad som gäller och vad konsekvenserna blir om man bryter mot dessa. Rutinerna ska vara utformade så att alla vet vem som gör vad. Då blir det lättare att veta till vem man ska vända sig

till om en situation uppstår. Detta är kopplat till att motverka tystnadskulturen kring sexuella trakasserier på arbetsplatserna och vidgar möjligheterna för arbetstagare att anmäla sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

### **4.3 Arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen?**

Arbetsmiljölagen har en speciell position inom arbetsrätten då tillämpningsområdet skiljer sig från den övriga arbetsrätten som främst ses som civilrättslig. Arbetsmiljölagen är till sin karaktär delvis civilrättslig men omfattar också offentlig rätt. En väsentlig skillnad mellan diskrimineringslagens och arbetsmiljölagens bestämmelser är att den sist nämnda är en ramlag. Skillnaden syns mest i hur de olika lagarna är utformade.

Sexuella trakasserier finns inte i arbetsmiljölagen utan omfattas av kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling behandlas främst av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4. I diskrimineringslagen finns däremot ett direkt förbud mot sexuella trakasserier.

Dock är likheterna mellan diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och arbetsmiljölagens systematiska arbetsmiljöarbete snarlika. Om en arbetsgivare följer bestämmelserna om aktiva åtgärder är sannolikheten stor för att hen också utför ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljölagen.



## 5. Sammanfattning och slutsats

Diskrimineringsförbudet är utformat för att uppfylla de krav som EU-rätten kräver. Skyddet för kvinnor på arbetsplatsen är dock inte tillräckligt starkt vilket studien visar på som jag har redogjort för. Sexuella trakasserier definieras enligt svensk lag i diskrimineringslagen som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Handlingen kan vara verbal eller icke verbal, båda regleras i diskrimineringslagen som sexuella trakasserier.

Diskrimineringslagen beskriver övergripligt hur arbetsgivare ska agera, dels vid misstanke om sexuella trakasserier förekommer dels hur arbetsgivaren ska jobba förebyggande.

Det finns en del luckor i diskrimineringslagen så som otydligheten gällande vad kränkande av sexuell natur innebär eller hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig för att agera. Osynliga linjer finns dragna enligt praxis som inte står hänvisade till i lagen. Om arbetstagarna får bättre kunskap om vilka krav som de kan ställa på sin arbetsgivare kan en minskning av sexuella trakasserier på arbetsplatserna eventuellt ske.

Av diskrimineringslagen framgår att det huvudsakliga ansvaret för att motverka och förhindra sexuella trakasserier bärs av arbetsgivaren. Detta kan tänkas rimligt eftersom arbetsgivaren leder och fördelar arbetet på arbetsplatsen, det handlar om intern kontroll. Å andra sidan om den som bär ansvaret för att detta inte ska ske inte arbetar för att upprätthålla eller förbättra verksamheten i denna aspekt blir upplägget sårbart. Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att utreda så fort hen får vetskap om att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Den som företräder arbetsgivare har också skyldighet att agera. Enligt praxis är arbetsgivarens skyldighet att åtgärda beroende av omständigheterna kring den specifika situationen. Är handlingarna utförda på arbetstid, inom verksamhetens

lokaler samt om båda parter är anställda av arbetsgivaren föreligger utredningsskyldighet från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivaren kan bli dömd för ett passivt arbete gällande sitt agerande för sexuella trakasserier. Arbetsgivaren ska arbeta förebyggande för att undvika att sexuella trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Aktiva åtgärder bygger på att arbetsgivaren arbetar kontinuerligt mot att sexuella trakasserier inte ska förekomma. Enligt lag är arbetsgivaren skyldig att ha en tydlig strategi för hanteringen av sexuella trakasserier. Om verksamheten har fler än 25 anställda skall det aktiva arbetet dokumenteras skriftligt. Arbetsgivaren ska även meddela sina anställda till vem man ska vända sig om man blir utsatt för sexuella trakasserier.

För att sexuella trakasserier ska försvinna från arbetsplatserna måste kvinnor och män ha jämlika villkor gällande makt och inflytande.

Diskrimineringslagstiftningen är utformad för att hantera diskriminering på individnivå och reglerar inte den strukturella ojämlikheten som finns mellan kvinnor och män som i sin tur leder till sexuella trakasserier.

En aspekt som jag skulle vilja utreda vidare är följande: Diskrimineringslagen omfattar inte de fall där en arbetstagare blir utsatt för sexuella trakasserier av en utomstående grupp som inte omfattas av lagen. Om dessa utomstående grupper utsätter en arbetstagare för sexuella trakasserier sträcker sig inte arbetsgivarens ansvar dit för att vare sig utreda eller vidta åtgärder. Däremot kan det så klart fortfarande vara en fråga som täcks av arbetsmiljörätten. Var går skärningspunkten mellan diskrimineringslagens och arbetsmiljölagens bestämmelser?

# Summary

As the call for sexual harassment gained momentum, the spotlight was also turned to sexual harassment in the workplace. The thesis investigates the employer's responsibilities and obligations in its role as an employer. The work focuses on the provisions of the Discrimination Act and which EU legal provisions have been implemented in Swedish law. The employer's responsibility is quite large, even if there is a pitfall in the law that makes it somewhat unclear. The problem lies in where the line goes for the employer's responsibility. According to practice, the direct connection to the workplace is of great importance for the employer to be obliged to act. Both the EU and Swedish experts see the problem in that the knowledge regarding what actually constitutes sexual harassment looks different, which leads to the statistics being misleading because few report despite committing crimes. The employer's responsibility to ensure that sexual harassment does not occur in the workplace is great. Partly because he bears the responsibility in general for the workplace but also because no one should be discriminated against. Sexual harassment is discrimination and violates Swedish law. The European Commission and Swedish organizations that exist to investigate the work environment believe training in rights and obligations in the workplace. This can be a good start in getting rid of sexual harassment in Swedish workplaces.



# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Universal Declaration of Human Rights från 1948

EU-direktiv  
2006/54 EG  
75/117/EEG,  
86/378/EEG  
97/80/EG.

SÖ 1980:8 Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.  
New York den 18 december 1979.

SÖ 1971:41 Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella  
rättigheter. New York den 16 december 1966.

SÖ 1971:42 Internationell konvention om medborgerliga och politiska  
rättigheter. New York den 16 december 1966.

## Sverige

SOU 2004:55 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering

Prop. 1978/79:175 Förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i  
arbetslivet, m.m

Prop. 1990/91:113 Om en ny jämställdhetslag, m.m.

Prop 1997/98:55 Kvinnofrid

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

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

Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljön

## Litteratur

Andersson, Ulrika & Wegerstad, Linnéa, *Sexualbrott – kriminaliserad sexualitet eller sexualiserad kriminalitet?*, Juridisk tidskrift 2016/17 nr 1, s. 3 - 18

Ask, Henric & Ericson, Bo, *Kränkande särbehandling i arbetslivet - hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet*, Ny juridik 2017

Calleman, Catharina, *Från omplacering av kvinnan till avsked av mannen? - om sexuella trakasserier i arbetslivet*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, Vol. 25 Nr 1 (2019), s. 8 – 27 (<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/19739/17831>)

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen*, 2015, andra upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Gabinus Göransson, Håkan & Del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen, en lärobok*, 2018, första upplagan, Norstedts Juridik AB, Visby

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 2016, tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund

Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, 12 uppl., Norstedts Juridik, 2015.

Kleineman, Jan, i Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.) *Juridisk metodlära*, 2018, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund

Nääv, Maria och Zamboni, Mauro *Juridisk metodlära 2*. Uppl

Numhauser-Henning, Ann, *Sexuella trakasserier – hederskränkning eller diskriminering?: En kommentar i #metoo uppropets kölvatten*. Festskrift till Örjan

Edström, Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet nr 41, 2019, s. 361 – 372.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2017, femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2015. [cit. Sandgren 2015]

## Internetkällor

TCO, en handbok mot sexuella trakasserier i arbetslivet

Hämtad 2020- 11- 20

<https://st.org/sites/default/files/attachment/rapport-fordjupning-till-handbok-mot-sexuella-trakasserier.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten, våld mot kvinnor

Hämtad 2020-11-13

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/metoo>

News European Parliament, Sexual harassment: MEPs debate situation in the EU in plenary

Hämtad: 2020-11-13

<https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20171023STO86603/sexual-harassment-meps-debate-situation-in-the-eu-in-plenary>

Våld mot kvinnor: en undersökning omfattande hela EU av European Union for fundamental rights

Hämtad: 2020-11-10

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_sv.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sv.pdf)

Europeiska unionens officiella tidning, förebygga och bekämpa mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatser, i det offentliga rummet och i politiken i EU

Hämtad: 2020-11-13

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C\\_2019433SV.01003101-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN#ntr4-C_2019433SV.01003101-E0004)

Diskrimineringsombudsmannen, mot repressalier

Hämtad: 2020-12-02

<https://www.do.se/om-diskriminering/forbud-mot-repressalier/>

Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsgivarens ansvar för aktiva åtgärder

Hämtad: 2020-11-29

<https://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>

Diskrimineringsombudsmannen, Kommuner och landsting: rutiner och riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier hos kommuner och landsting

Hämtad: 2020-12-03

Granskning av arbetsgivares rutiner och riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, DO (2018-08-15)

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2

Hämtad:2020-11-26

Arbetsmiljöstatistisk rapport 2018:2

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:01

Hämtad:2020-11-19

[https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01\\_arbetssskador-2019.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01_arbetssskador-2019.pdf)

## Rättsfallsförteckning



## **Sverige**

### Arbetsdomstolen

AD 1987 nr 98

AD 1999 nr 29

AD 2005 nr 22

AD 2011 nr13

AD 2011 nr 84

AD 2013 nr 12

AD 2013 nr 71

AD 2016 nr 38

AD 2016 nr 56

AD 2017 nr 45

AD 2017 nr 61





















.]