

Vad säger lagen

om #metoo?



Nordiskt
samarbete

NIKK 

Kartläggning av lagstiftning för sexuella trakasserier i Norden

I alla nordiska länder har arbetsgivare skyldigheter att förbygga och agera vid sexuella trakasserier. Trots detta finns det stora problem i arbetslivet, vilket inte minst uppmärksammats i samband med den internationella kampanjen Me too. I denna kartläggning vill vi synliggöra vilken lagstiftning som gäller vid sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.

Under hösten 2017 har kampanjen Me too fått stort genomslag i många delar av världen, inte minst i Norden. Den har inneburit att kvinnor har delat med sig av sina erfarenheter av sexuella trakasserier och gått samman i gemensamma upprop för att uppmärksamma frågan.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en annan persons värdighet. Rent konkret kan det handla om att en person kommenterar bröstet eller skickar en bild på sitt könsorgan till sin kollegas telefon. Det kan vara kunden som tar säljaren på rumpan eller chefen som skickar ett mejl och frågar om medarbetaren vill ha sex.

Vittnesmålen från Me too-kampanjen visar att denna form av kränkande behandling – som framförallt drabbar kvinnor – är utbredd på arbetsplatser i Norden. Berättelserna synliggör också att den som står bakom fysiska närmanden eller verbala sexuella inviter sällan får ta konsekvenserna av sitt agerande, trots att sexuella trakasserier är olagligt i Norden. Med bakgrund av detta har NIKK (Nordisk information för kunskap om kön) kartlagt hur lagstiftningen och skyddet ser ut i arbetslivet i Norden.

Flera lagar täcker frågan

I Norden är det förbjudet med sexuella trakasserier, både på arbetsplatsen och i samhället i stort. När det gäller arbetslivet finns det flera lagar i varje land som reglerar detta. I länderna läggs ansvaret på arbetsgivaren när det gäller att skapa en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier. I flera nordiska länder är arbetsgivaren skyldig att aktivt motverka diskriminering eller på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Lagar som gäller grundas på EU-direktiv, men på detta område har de flesta nordiska länderna tagit skyddet längre.

Alla länder i Norden har en lag där sexuella trakasserier definieras och arbetsgivarens ansvar framgår. Om arbetsgivaren inte agerar finns möjlighet att driva saken vidare till högre instans. Det finns även möjlighet att anmäla förövaren direkt till polisen. NIKK:s kartläggning av de nationella lagstiftningarna visar dock att strafflagarnas rubriceringar är trubbiga och framförallt täcker grövre former av sexuellt ofredande. Muntliga trakasserier blir sällan en rättssak.

Danmark

I Danmark ses sexuella trakasserier som könsdiskriminering vilket är olagligt på danska arbetsplatser. Till skillnad från andra nordiska länder finns inga skyldigheter för arbetsgivare att aktivt förebygga sexuella trakasserier i likabehandlingslagen. Däremot finns skrivningar i arbetsmiljölagen som tar upp sexuella trakasserier. Enligt dessa är arbetsgivaren förpliktad att ”säkra att arbetet inte

utgör någon risk för fysisk eller psykisk ohälsa på grund av mobbning, inklusive sexuella trakasserier”. Den danska tillsynsmyndigheten för arbetsmiljöfrågor kan stötta arbetsgivare som behöver hjälp i detta arbete eller ålägga påföljder om regelverket inte följs.

Enligt Danmarks likabehandlingslag har arbetsgivare – precis som i andra nordiska länder – skyldighet att stoppa sexuella trakasserier när de inträffar och arbetsgivaren känner till det. Det kan också gälla händelser som arbetsgivaren ”borde” ha vetat om. Om arbetsgivaren inte agerar kan saken tas vidare till domstol, och arbetsgivaren kan dömas till böter för att inte ha följt likabehandlingslagen.

I den danska strafflagen regleras sexuella trakasserier under lagrummet ”kränkning av anständigheten”. Praxis visar att det måste vara relativt allvarliga händelser innan ett fall av sexuella trakasserier leder till fällande dom. Straffet för denna typ av brott är böter eller fängelse 2-3 år.

Även digital blottning, så kallade ”dickpics”, och delning av nakenbilder utan samtycke kan falla under denna brottsrubricering.

Finland

I Finland regleras förbudet mot sexuella trakasserier i jämställdhetslagen och arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren ska se till så att arbetstagaren inte utsätts för sexuella trakasserier på jobbet.

Enligt lagen är arbetsgivare, både offentliga och privata, skyldiga att främja jämställdhet och ha en jämställdhetsplan. I den bör även frågan om hur sexuella trakasserier ska förebyggas och hanteras tas upp. Arbetsgivare har även ansvar att vidta åtgärder vid sexuella trakasserier. Personen som trakasserar kan, enligt lagen, straffas med en anmärkning, en varning, omorganisering av arbetsuppgifter eller uppsägning. Om arbetsgivaren eller annan ansvarig vet om trakasserierna men inte vidtar åtgärder, ses det som diskriminering. I sådana fall kan den som drabbats av de sexuella trakasserierna yrka på kompensation för diskriminering i tingsrätten.

Förbud mot sexuella trakasserier finns även i den finska strafflagen. Hur brottet rubriceras beror på handlingens karaktär. De flesta fall som rör fysisk beröring hamnar under brottsrubriceringen ”sexuellt antastande”. Straffet för sexuellt antastande är böter till fängelse i högst sex månader. Det finns inget direkt skydd i lagen för verbala sexuella trakasserier. Men att en person blir kallad ”hora” skulle kunna hamna under ”ärekränkingsbrott”. Brottsrubriceringen ”förföljelse av annan” kan användas om de sexuella trakasserierna är av återkommande karaktär, exempelvis om en person regelbundet skickar textmeddelanden med nakenbilder.

Färöarna

Enligt den färöiska jämställdhetslagen är könsdiskriminering olagligt på arbetsplatsen. Jämställdhetslagen innehåller inga skyldigheter för arbetsgivare att aktivt förebygga sexuella trakasserier. På Färöarna omfattas sexuella trakasserier i arbetslivet av arbetsmiljölagen. Varje arbetsgivare har det juridiska ansvaret för att upprätthålla rimliga arbetsmiljöförhållanden som säkrar att arbetet inte utgör någon

risk för fysisk eller psykisk ohälsa – däribland sexuella trakasserier. Om arbetsgivaren inte följer lagen kan verksamheten få böter eller stängas.

I avtalet mellan arbetsmarknadens parter finns därtill en allmän formulering om psykisk hälsa och säkerhet där det nämns att arbetsgivaren måste skapa välbefinnande på jobbet och förhindra mobbing - däribland sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier regleras även i strafflagen, under lagrummet ”kränkning av anständigheten”.

Grönland

Sexuella trakasserier är förbjudet i arbetslivet enligt den grönländska jämställdhetslagen. Därutöver gäller den danska strafflagen på området.

Island

Isländska arbetsgivare ska vidta åtgärder för att skydda anställda från sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enligt den isländska jämställdhetslagen ska varje arbetsplats, som har mer än 25 personer anställda ha en jämställdhetsplan som tar upp sexuella trakasserier. Där ska det stå vad arbetsgivare gör om det inträffar.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare på Island också ha en handlingsplan när det gäller åtgärder vid trakasserier, mobbing eller våld på arbetsplatsen. Handlingsplanen ska främst ta hänsyn till psykosociala risker, mobbing, sexuella trakasserier. Varje arbetsgivare har det juridiska ansvaret för att upprätthålla rimliga arbetsmiljöförhållanden som är fria från sexuella trakasserier. Om arbetsgivaren inte följer lagen kan verksamheten få böter eller stängas.

Sexuella trakasserier regleras även i strafflagen, men den täcker främst grövre varianter. När det gäller sexuella trakasserier på nätet, så är exempelvis integritetskränkande inviter eller bilder förbjudet i isländsk lag.

Norge

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är förbjudet enligt jämställdhets- och diskrimineringslagen, samt arbetsmiljölagen i Norge. Enligt jämställdhets- och diskrimineringslagen har arbetsgivare skyldighet att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Det kan ske exempelvis genom att utforma riktlinjer och informationsmaterial eller inrätta ett internt anmälningssystem. Arbetsgivaren bör klargöra att sexuella trakasserier inte tolereras i verksamheten och upplysa om vilka negativa konsekvenser det har, både för den som drabbas och för arbetsmiljön i stort.

Arbetsgivare har även ansvar för att utreda vad som skett och hitta en lösning. Den som är utsatt för sexuella trakasserier kan anmäla arbetsgivare som inte uppfyller sitt uppdrag till Norges diskrimineringsnämnd. De handlägger ärenden som gäller arbetsgivarens plikt att förebygga och förhindra trakasserier. Rent juridiskt är det arbetsgivaren uppgift att hindra att de sexuella trakasserier fortsätter. Det är dock inte, enligt lagen, nödvändigt att arbetsgivaren faktiskt lyckas.

I den norska strafflagen finns förbud mot sexuella övergrepp. Ett problem är dock att det finns väldigt lite rättspraxis när det gäller sexuella trakasserier. En brottsrubricering är ”sexuell handling utan samtycke” som exempelvis kan omfatta

sexuell beröring av någon annans kropp. Det finns även en brottsrubricering som heter ”sexuellt kränkande offentligt beteende utan samtycke” där exempelvis grova anspelningar och digital blottning kan ingå.

Sverige

I en nordisk kontext ställer svensk lag höga krav på arbetsgivarens förebyggande arbete. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet omfattar alla diskrimineringsgrunder.

Arbetsgivare ska aktivt undersöka om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen, exempelvis genom att uppmärksamma jargong eller kontrollera om det finns kränkande bilder. Resultatet av undersökningen ska sedan analyseras, åtgärdas och utvärderas. Arbetet ska ske i samverkan med representanter för arbetstagarna. Enligt lagen ska arbetsgivare även ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra sexuella trakasserier. I rutinerna bör det klargöras hur arbetsgivaren ska agera om sexuella trakasserier inträffat.

Om det förekommer sexuella trakasserier ska arbetsgivaren omgående utreda vad som hänt och genomföra åtgärder för att förhindra att trakasserier fortsätter. I första hand kan förövaren få en tillsägelse eller en uppmaning att sluta med sitt beteende. Därefter kan det bli fråga om varning, omplacering eller som en sista utväg uppsägning.

Sexuella trakasserier förbjuds också i arbetsmiljölagen. Grova trakasserier kan, liksom olika former av sexuellt våld eller tvång, även vara straffbelagda enligt brottsbalkens bestämmelser.

Brottsrubriceringen ”sexuellt ofredande” omfattar handlingar som ”genom ord eller handlande ofredar en person på ett sätt som är ägnat att kränka personens sexuella integritet”. En annan aktuell rubricering är ”sexuellt tvång”, där beröring som involverar könsorganen omfattas.

Åland

På Åland gäller samma jämställdhetslag och strafflag som i Finland.

Sammanfattning

Lagstiftningen mot sexuella trakasserier är stark i Norden jämfört med andra delar av världen. Ändå är sexuella trakasserier ett stort problem i arbetslivet. En förklaring kan vara att skyddet, trots att det består av ett flertal lagar i varje land, inte alltid fungerar fullt ut. Vittnesmålen från Me too tyder på att sexuella trakasserier är särskilt utbredda i branscher med osäkra arbetsvillkor, där det exempelvis råder korta frilanskontrakt. Det handlar alltså om arbetssituationer där arbetstagaren är i underläge och kanske inte vågar utkräva ansvar.

För personen som vill anmäla sexuella trakasserier på arbetsplatsen finns olika vägar. I jämställdhets-, diskriminerings- och likabehandlingslag är det tydligt specificerat vad som är sexuella trakasserier och att det är olagligt. Ett sätt är att driva frågan med hjälp av fack och arbetsgivare. Här finns många bestämmelser, en del av dem förutsätter att arbetsgivaren har kunskap och tar ansvar för situationen. I alla nordiska länder är det arbetsgivarens plikt att sätta stopp för trakasserier.

Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter går det att driva frågan vidare. Om det är arbetsgivaren som står för trakasserierna kan det anmälas som diskriminering i flera nordiska länder.

Ett annat sätt är att anmäla sexuella ofredanden eller sexuella övergrepp till polisen. Problemet är dock att få anmälningar leder till rättsliga åtgärder. I strafflagen täcker brottsrubriceringarna främst grovre former av sexuellt ofredande och våld, och det är sällan mål leder till fällande dom.

FAKTA: VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER

Sexuella trakasserier är en handling eller uppträdande av sexuell natur som kränker en annan persons värdighet. Trakasserierna kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade och ofta nedvärderande. Sexuella trakasserier skiljer sig från en vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Det är den som är utsatt för trakasserierna som avgör vad som är kränkande.

Källa: Nationalencyklopedin, 2017

Kartläggningen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som är ett samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet. Kartläggningen baseras både på intervjuer med experter, forskare och på rapporter.

Text: Ida Måwe, 2018

Följ oss på nikk.no, [@nikknorden](https://twitter.com/nikknorden) [@nikktweet](https://twitter.com/nikktweet) och [#equalnordic](https://twitter.com/equalnordic)

