

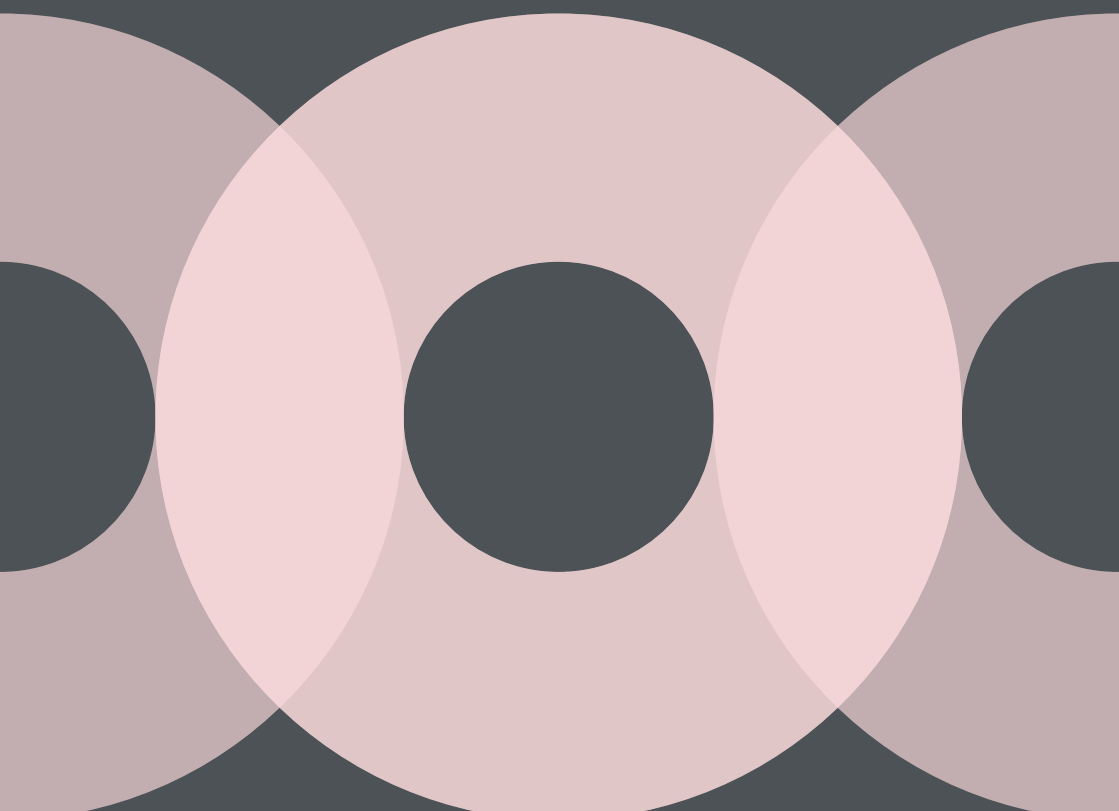


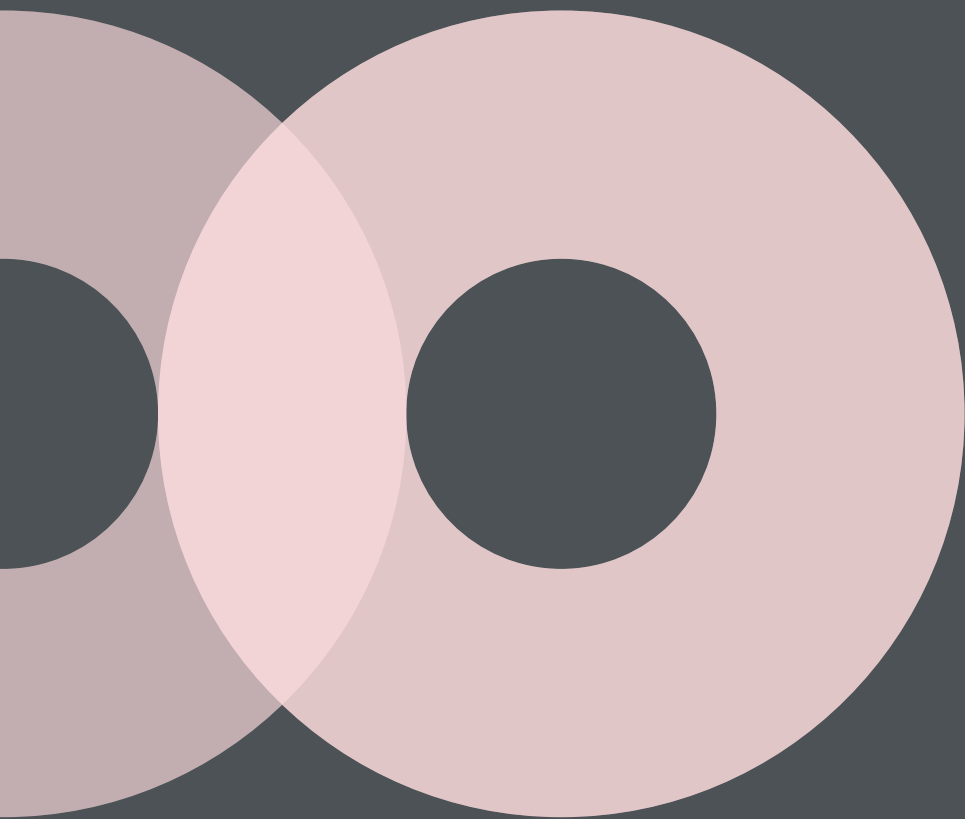
**Diskriminerings  
ombudsmannen**

**Rapport 2020:2**

# **Bygg, förebygg och prioritera**

**En analys av bygg- och anläggningsbranschens  
riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier,  
sexuella trakasserier och repressalier**





# Bygg, förebygg och prioritera

---

En analys av bygg- och  
anläggningsbranschens riktlinjer  
och rutiner för att förhindra  
trakasserier, sexuella trakasserier  
och repressalier

Denna pdf är tillgänglig. Andra alternativa format, exempelvis Daisy, lättläst eller punktskrift, kan beställas vid behov. Kontakta då DO på [order@do.se](mailto:order@do.se).

**Diskrimineringsombudsmannen (DO)**

© DO

R13 2020 PDF

ISBN 978-91-88175-16-8

Illustration: Stina Wirsén.

Layout: Kollijox AB.

# Förord

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska utöva tillsyn över att diskrimineringslagen (DL) följs. Myndigheten har de senaste åren genomfört ett flertal tillsynsinsatser över arbetsgivares efterlevnad av DL:s bestämmelser om aktiva åtgärder – det vill säga skyldigheten att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter.

Hösten 2018 kom turen till bygg- och anläggningsbranschen. Tillsynen var inriktad på hur arbetsgivarna lever upp till DL:s krav att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Resultatet visade att den övervägande majoriteten av arbetsgivarna i branschen inte fullt ut levde upp till dessa krav. Utfallet följer samma mönster som i andra tillsynsinsatser som DO har genomfört under senare år, inte minst den omfattande tillsynen mot Sveriges kommuner och regioner 2017–2018.

I denna fördjupade analys av bygg- och anläggningsbranschens efterlevnad av kraven framkommer entydigt att kunskapen om DL, och i synnerhet förbudet mot repressalier, är bristfälligt. Rapporten indikerar också att det ofta sker en sammanblandning mellan skyldigheterna enligt DL och de jämställdhetspolitiska målen. Slutligen bekräftar analysen också att företeelsen att arbetsgivare sammanblandar arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen många gånger leder till att kraven enligt den senare inte uppfylls.

Med denna rapport vill DO bidra till att öka insikten och kunskapen hos företag i bygg- och anläggningsbranschen, såväl som hos andra arbetsgivare, om lagens bestämmelser. Vi hoppas därigenom att frågorna ges ökad prioritet och bidrar till efterlevnad av lagen.

Solna den 10 november 2020

**Lovisa Strömberg**

Tillförordnad diskrimineringsombudsman

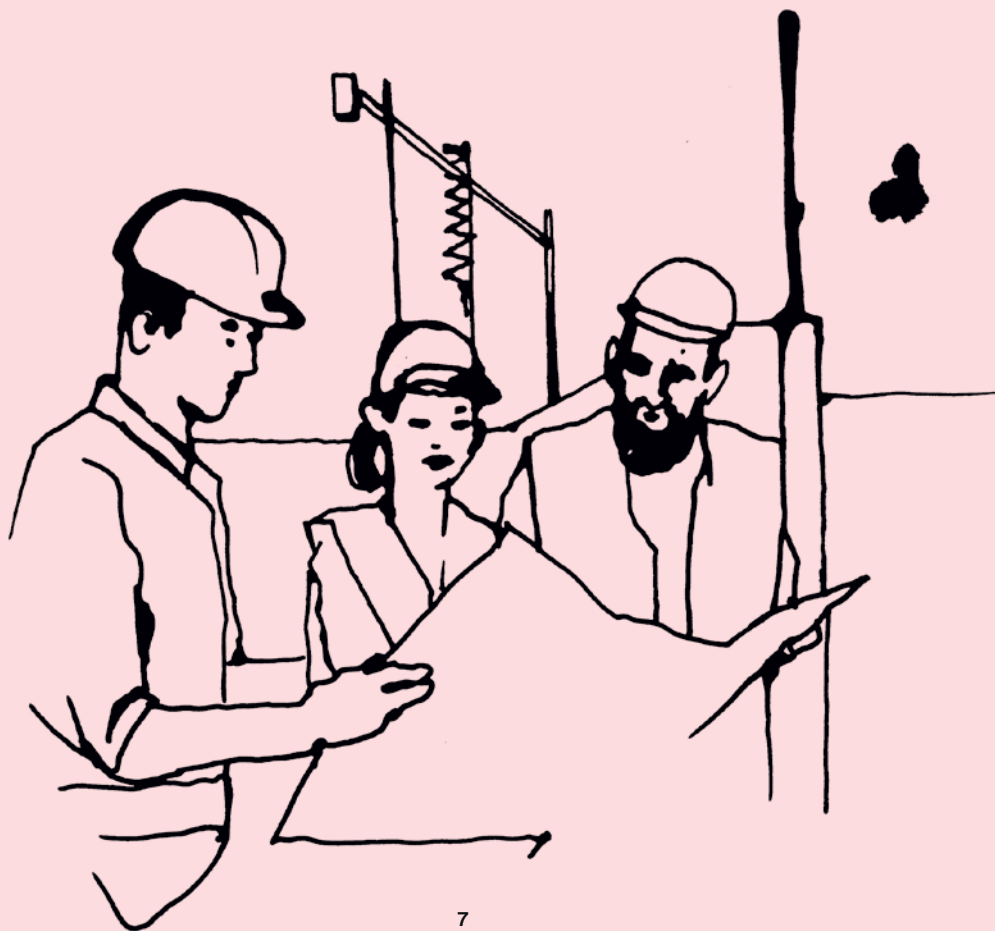
# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>4</b>
<b>Summary</b>	<b>8</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>13</b>
<b>Inledning</b>	<b>19</b>
Syfte och frågeställningar	19
Metod	20
<b>Diskrimineringslagen och Diskrimineringsombudsmannens allmänna tillsyn</b>	<b>28</b>
Diskrimineringslagen	28
Diskrimineringsombudsmannens allmänna tillsyn	30
<b>Resultat</b>	<b>31</b>
Få arbetsgivare klarar tillsynen av riktlinjer och rutiner	31
Bristande kännedom och kunskap om diskrimineringslagen	38
Fysisk säkerhet, kompetensförsörjning och kön i fokus	47
<b>Slutsatser och avslutande diskussion</b>	<b>56</b>
Kunskapsbrist om 3 kap. 6 § DL	57
Ensidigt fokus på kön och jämlika villkor – skulle kunna innebära att vissa krav i diskrimineringslagen hamnar i skymundan	58
Frågor om den fysiska arbetsmiljön mer etablerade	59
Avslutande diskussion – bristerna är inte unika för bygg- och anläggningsbranschen	60

Referenser \_\_\_\_\_ 62

Bilaga 1. Definitioner av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i diskrimineringslagen \_\_\_\_\_ 64

Bilaga 2. Intervjuguide \_\_\_\_\_ 66



# Summary

In the period from autumn 2018 until the end of spring 2019, the Equality Ombudsman conducted supervision of the construction industry's compliance with the requirement for guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals. In summary, the Ombudsman found that the majority of the construction industry employers that were scrutinised were not complying with requirement for guidelines and procedures in the Discrimination Act. Of these, 89 per cent received at least one remark concerning their procedures and 71 per cent received at least one remark concerning their guidelines. Only eight per cent of the employers complied with the legal requirements.

The aim of this report is to improve knowledge and understanding of how employers in the construction industry with 100 or more employees are dealing with the legal requirement that they have guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals. The aim is also to examine the potential reasons why employers are not complying with Chapter 3, Section 6 of the Discrimination Act. The report investigates the following:

- What similarities and differences are there between the employers that fall short in their application of Chapter 3, Section 6 of the Discrimination Act and what characterises them?
- What reasons relating to compliance with the law can be identified in the documentation submitted by employers?
- What perception do employers' organisations and trade unions in the construction industry have of the industry's compliance with Chapter 3, Section 6 of the Discrimination Act and the reasons for deficiencies in compliance that may exist?



The report does not provide a comprehensive answer in terms of the reasons why employers in the construction industry fall short in their compliance with Chapter 3, Section 6 of the Discrimination Act. However, the report contributes to highlighting some factors that may make it more difficult for employers to produce guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals.

## **Conclusions**

Based on the results, the Ombudsman draws three conclusions:

- There is an extensive lack of knowledge about the Discrimination Act, particularly Chapter 3, Section 6.
- Employers have a one-sided focus on sex and equal terms, which could mean that certain requirements in Chapter 3, Section 6 are overlooked.
- Issues relating to the physical work environment are more established than those relating to the prevention of harassment, sexual harassment and reprisals.

### **Lack of knowledge about Chapter 3, Section 6 of the Discrimination Act**

Many employers in the construction industry have insufficient knowledge of Chapter 3, Section 6 of the Discrimination Act. This lack of knowledge is expressed through, among other things, vague wordings, the fact that terms are mixed up, that certain key sections of the act are omitted and that grounds of discrimination are either forgotten or stated incorrectly in the documents that form the basis of the employers' guidelines and procedures. It is sometimes the case that the Discrimination Act is confused with the Work Environment Act and the Work Environment Authority's regulations. Employers are falling short particular in respect of the requirement for guidelines and procedures

for preventing reprisals and it seems that there is a particular lack of knowledge within this area.

This lack of knowledge is in itself an obstacle to compliance with the requirements in the legislation. One possible explanation for the widespread lack of knowledge in the construction industry that is highlighted in the interviews is that it is not necessarily the case that all companies have an HR department with staff who are trained in the legislation relating to discrimination, the work environment and labour law. It is important to stress that there may be other reasons why compliance with the law is not more widespread among employers. It could certainly relate to resources and knowledge but also to willingness and motivation.

The analysis shows that the larger employers in the construction industry are more likely than smaller employers to comply with the legal requirement for guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals. We do not know the reasons why this is the case but one possible explanation is that large employers have an HR department with HR specialists and/or resources, which fosters a structured method of working with discrimination issues.

### **A one-sided focus on sex and equal terms – could mean that certain requirements in the Discrimination Act are overlooked**

Employers in the construction industry tend to equate efforts to counteract an uneven gender distribution and to achieve equal terms for women and men with efforts to tackle discrimination pursuant to the Discrimination Act.

The analysis reveals that there is an awareness in the industry that workplaces in the construction industry often have an uneven gender distribution. It is also clear that many employers consider discrimination on grounds of a person's sex to be particularly problematic and that it is

something they claim to be working to prevent. This result is consistent with other studies that point to how employers tend to focus on efforts to prevent discrimination on grounds of a person's sex because this is something that has been taking place for a long time. The reasons for this include that there is a lot of pressure from the trade unions in these matters.<sup>1</sup> In the summary we are able to conclude that employers seem to confuse the gender equality policy objectives with the responsibilities they have pursuant to the Discrimination Act regarding their work with active measures. The consequence of this is that guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals are deficiently worded.

Furthermore, too much focus on work with gender equality and, to some extent, discrimination on grounds of a person's sex risks getting in the way of efforts to prevent discrimination based on all grounds of discrimination. This is problematic in several respects, but is perhaps particularly remarkable as the subjects interviewed in this study state that harassment on grounds of a person's ethnicity is a widespread problem in certain workplaces.

### **Issues relating to the physical work environment are more established than issues relating to prevention of harassment, sexual harassment and reprisals**

Issues relating to the prevention of physical ill health and accidents are well-established in the industry. According to the documents submitted, the employers are taking into account regulations in the field of work environment and account for the importance of a good physical work environment. This view is also shared by the interviewees from employers' organisations and trade unions who say that there is a risk that issues relating to harassment, sexual harassment and reprisals are not being

---

1 The Swedish Agency for Public Management (2011).

prioritised to a sufficiently high degree and may come to be of secondary importance to issues relating to the physical work environment.

One possible explanation for the prioritisation of aspects relating to the physical work environment is that they are perceived to be more urgent and tangible. Another explanation is that sanctions for violation of work environment legislation are more severe for the employer. The Ombudsman is of the opinion that there is currently a lack of effective sanctions for failure to comply with the Discrimination Act's provisions on active measures. This differs from the structure of the Work Environment Act, under which the responsible part can be sentenced to sanctions such as fines and imprisonment or may be obliged to pay sanction fees.

Finally, we are able to conclude that the deficient compliance with the Discrimination Act's requirements for guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals is not isolated to an individual industry or employer. On the contrary, in the Ombudsman's analysis of municipalities' guidelines and procedures for preventing harassment, sexual harassment and reprisals we recognise both patterns in the deficiencies and also several of the ways of dealing with the legal requirement that we have identified in this study. This also applies to other observations that take place within the scope of the Ombudsman's regular supervisory activities.

## **Method, material and sample**

The analysis is based on a study of 168 employers in the construction industry with more than 100 employees. The material consists of the Ombudsman's supervisory decisions, supervisory documentation (documents sent to the Ombudsman by the companies) and interviews with representatives of nine employers' organisations and trade unions within the construction industry.

# Sammanfattning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) genomförde under hösten 2018 till och med våren 2019 en tillsyn av bygg- och anläggningsbranschens efterlevnad av kravet på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Sammanfattningsvis fann DO att majoriteten av de granskade arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen inte levde upp till diskrimineringslagens (DL:s) krav på riktlinjer och rutiner. Av dessa hade 89 procent minst en brist i sina rutiner och 71 procent hade minst en brist i sina riktlinjer. Endast 8 procent av arbetsgivarna uppfyllde lagens krav.

Syftet med denna rapport är att öka kunskapen om, och förståelsen för, hur arbetsgivare med minst 100 anställda i bygg- och anläggningsbranschen hanterar lagkravet att de ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet är också att undersöka vilka skäl som kan ligga bakom att arbetsgivare inte lever upp till 3 kap. 6 § i diskrimineringslagen (DL). Rapporten undersöker följande frågor:

- Vilka likheter och skillnader finns mellan de arbetsgivare som brister i tillämpningen av 3 kap. 6 § DL och vad karakteriserar dem?
- Vilka skäl avseende efterlevnaden av lagen kan identifieras i de underlag som arbetsgivarna har skickat in?
- Vilken uppfattning har arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i bygg- och anläggningsbranschen om branschens efterlevnad av 3 kap. 6 § DL och de skäl till brister i efterlevnad som kan finnas?

Rapporten ger inga heltäckande svar på vilka skäl som ligger bakom att arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen brister i efterlevnaden av 3 kap. 6 § DL. DO menar dock att rapporten bidrar till att synliggöra några

faktorer som kan försvåra för arbetsgivare att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## **Slutsatser**

Med utgångspunkt i resultaten drar Diskrimineringsombudsmannen (DO) i tre slutsatser:

- Det finns en utbredd kunskapsbrist om diskrimineringslagen (DL), i synnerhet om 3 kap. 6 § DL.
- Arbetsgivarna har ett ensidigt fokus på kön och jämlika villkor, vilket skulle kunna innebära att vissa krav i 3 kap. 6 § DL hamnar i skymundan.
- Frågor om den fysiska arbetsmiljön är mer etablerade än frågor om att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## **Kunskapsbrist om 3 kap. 6 § DL**

Många arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen saknar tillräcklig kunskap om 3 kap. 6 § DL. Kunskapsbristen yttrar sig bland annat i otydliga formuleringar, att begrepp blandas samman, att vissa centrala delar av lagen utelämnas och att diskrimineringsgrunder antingen glöms bort eller anges felaktigt i dokumenten som utgör arbetsgivarnas riktlinjer och rutiner. Det händer att DL förväxlas med arbetsmiljölagen (AML) respektive Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Arbetsgivarna brister i synnerhet i kravet på riktlinjer och rutiner för att förhindra repressalier och det tycks särskilt saknas kunskap inom detta område.

Kunskapsbristen i sig utgör ett hinder för att leva upp till lagens krav. En av förklaringarna till den utbredda kunskapsbristen i bygg- och anläggningsbranschen som lyfts fram i intervjuerna är att det inte är självklart att alla företag har en HR-funktion med personal som är utbildad i lagar som rör diskriminering, arbetsmiljö och arbetsrätt. Viktigt att betona är att det kan

finnas andra skäl till att arbetsgivarna inte följer lagen i högre utsträckning. Det kan visserligen handla om resurs- och kunskapsfrågor, men även om vilja och motivation.

Analysen visar att de större arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen oftare lever upp till lagens krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier än de mindre arbetsgivarna. Skälen till detta känner vi inte till, men en tänkbar förklaring är att de stora arbetsgivarna har en HR-funktion, med HR-specialister och/eller resurser, som främjar ett strukturerat arbete med diskrimineringsfrågorna.

### **Ensidigt fokus på kön och jämlika villkor – skulle kunna innebära att vissa krav i diskrimineringslagen hamnar i skymundan**

Arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen tenderar att likställa ansträngningarna för att motverka en ojämn könsfördelning och att uppnå jämställda villkor för kvinnor och män med ett arbete mot diskriminering, i enlighet med DL.

Av analysen framgår att det inom branschen finns en medvetenhet om att arbetsplatserna i bygg- och anläggningsbranschen ofta har en ojämn könsfördelning. Det framgår också att många arbetsgivare anser det särskilt problematiskt med diskriminering som har samband med kön och att det är något de säger sig arbeta för att förhindra. Detta resultat överensstämmer med andra studier som pekar på att arbetsgivare har en benägenhet att sätta fokus på förebyggande arbete mot diskriminering som har samband med kön, eftersom det bedrivits arbete med frågorna under lång tid, bland annat på grund av ett stort tryck från de fackliga organisationerna i dessa frågor.<sup>2</sup> Sammantaget kan vi konstatera att arbetsgivarna tycks blanda samman de jämställdhetspolitiska målen med

---

2 Statskontoret (2011).

de skyldigheter som de har enligt DL avseende arbetet med aktiva åtgärder. Konsekvensen av detta blir att riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier formuleras bristfälligt.

Vidare riskerar ett alltför stort fokus på jämställdhetsarbete, och i viss mån diskriminering som har samband med kön, att skymma sikten från arbetet mot diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Något som är problematiskt i många avseenden, men kanske särskilt anmärkningsvärt då intervjupersoner i denna undersökning uttrycker att trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet är ett utbrett problem på vissa arbetsplatser.

### **Frågor om den fysiska arbetsmiljön mer etablerade än frågor om att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier**

Frågor om att förebygga och förhindra fysisk ohälsa och olycksfall är väletablerade i branschen. Arbetsgivarna förhåller sig i de inskickade dokumenten till regleringar på arbetsmiljöområdet och redogör för vikten av en god fysisk arbetsmiljö. Denna bild delas även av intervjupersonerna från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som menar att det finns en risk att frågor om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte prioriteras i tillräckligt hög grad och kan komma att underordnas frågor om fysisk arbetsmiljö.

En möjlig förklaring till att fysiska arbetsmiljöaspekter prioriteras kan bero på att de kan upplevs som mer angelägna och konkreta. En annan förklaring är att sanktionerna vid lagbrott kopplade till arbetsmiljön är mer kännbara för arbetsgivaren. DO anser att det idag saknas effektiva sanktioner mot brister i efterlevnaden av DL:s bestämmelser om aktiva åtgärder. Detta skiljer sig från konstruktionen av AML, där den ansvariga kan dömas till påföljder som böter och fängelse eller kan bli skyldig att betala sanktionsavgifter.



Avslutningsvis kan vi konstatera att den bristande efterlevnaden av DL:s krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte är isolerad till en enskild bransch eller arbetsgivare. Från DO:s analys av kommuners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier känner vi tvärtom igen såväl mönstren i bristerna som flera av de sätt att hantera lagkravet som vi har identifierat i den här studien. Det gäller även andra observationer som sker inom ramen för DO:s ordinarie tillsynsverksamhet.

## **Metod, material och urval**

Analysen bygger på en undersökning av 168 arbetsgivare med fler än 100 arbetstagare inom bygg- och anläggningsbranschen. Materialet består av Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) tillsynsbeslut, tillsynsunderlag (dokument som skickats till DO av företagen) och intervjuer med företrädare för nio branschorganisationer och fackföreningar inom bygg- och anläggningsbranschen.



# Inledning

Enligt diskrimineringslagens (DL:s) krav på aktiva åtgärder ska alla arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (3 kap. 6 § DL).<sup>3</sup> Diskrimineringsombudsmannen (DO) genomförde under hösten 2018 till och med våren 2019 en tillsyn av bygg- och anläggningsbranschens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Sammanfattningsvis fann DO att den överväldigande majoriteten av de granskade arbetsgivarna brast i kraven på att ha riktlinjer och rutiner. Enbart 8 procent av arbetsgivarna levde upp till bestämmelserna i DL.

Med anledning av tillsynens resultat har DO beslutat att göra en fördjupad analys av bygg- och anläggningsbranschens efterlevnad av kraven på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Genom analysen vill DO bidra till att öka kunskapen om, och förståelsen för, hur arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen hanterar lagkravet att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med analysen är att öka kunskapen om och förståelsen för hur arbetsgivare med minst 100 anställda i bygg- och anläggningsbranschen hanterar lagkravet att de ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet är också att undersöka vilka skäl som kan ligga bakom att dessa arbetsgivare inte lever upp till lagkravet om riktlinjer och rutiner.

---

3 Diskrimineringslagen (2008:567).

I analysen har vi undersökt följande frågeställningar:

- Vilka likheter och skillnader finns mellan de arbetsgivare som brister i tillämpningen av 3 kap. 6 § DL och vad karakteriserar dem?
- Vilka skäl avseende efterlevnaden av 3 kap. 6 § DL kan identifieras i de underlag som arbetsgivarna har skickat in?
- Vilken uppfattning har arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i bygg- och anläggningsbranschen om branschens efterlevnad av 3 kap. 6 § DL och de skäl till brister i efterlevnad som kan finnas?

## Metod

Här redogör vi för urvalet av arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen, hur vi har gått tillväga och hur materialet har analyserats. Avsnittet innehåller även en övergripande beskrivning av bygg- och anläggningsbranschen och en kort redogörelse för undersökningar av utsatthet för sexuella trakasserier och trakasserier inom branschen.

## Rampopulation och urval

Sammantaget ingick 181 företag ur bygg- och anläggningsbranschen i den allmänna tillsynen som genomfördes 2018–2019. Inför analysen sorterade vi bort två företag som vi avskrev i den allmänna tillsynen och ytterligare elva som hade färre än 100 anställda.<sup>4</sup> I denna undersökning har vi analyserat tillsynsbeslut och tillsynsunderlag från de återstående 168 företagen.

---

4 Tillsynen kan avbrytas när till exempel det aktuella företaget (tillsynsobjektet) har köpts upp av ett annat företag eller när det visar sig att det inte uppfyller de kriterier som Diskrimineringsombudsmannen satt upp för den allmänna tillsynen. Tillsyn av de företag som hade färre än 100 anställda har genomförts, men dessa ingår inte i analysen.

Bland dessa 168 företag finns 167 vars primära branschkod (SNI-kod) tillhör någon av följande kategorier:<sup>5</sup>

- byggtreprenörer (kod 41)
- anläggningsentreprenörer (kod 42)
- specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörer (kod 43).<sup>6</sup>

Rampopulationen omfattar 203 organisationer.<sup>7</sup> Den består av företag som i SCB:s företagsregister 2018 redovisas som företag med minst 100 anställda och med någon av de tre ovannämnda SNI-koderna som sin primära branschkod (tabell 1).

**Tabell 1. Företag inom bygg- och anläggningsbranschen med minst 100 anställda, rampopulation och urval.**

Antal anställda	Bygg-entreprenörer		Anläggnings-entreprenörer		Specialiserade bygg- och anläggnings-entreprenörer	
	Population	Urval	Population	Urval	Population	Urval
100–199	41	36	9	9	83	65
200–499	16	13	6	3	19	17
500+	7	5	8	4	14	15
<b>Summa</b>	<b>64</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>116</b>	<b>97</b>

Källa: SCB:s företagsregister 2018 och DO. Sammanställningen av rampopulationen och DO:s urval har genomförts vid olika tillfällen, vilket innebär att företag kan ha ändrat storlek, tillkommit eller avvecklat sin verksamhet under tiden.

5 SNI är en standard för svensk näringsgrensindelning. Statistiska centralbyrån använder den bland annat för att hänföra företagsverksamhet till en eller flera näringsgrenar. Företag kan uppge ett obegränsat antal SNI-koder.

6 Till detta verksamhetsområde hör till exempel VVS, elinstallation, golvbeläggning, måleri och glasmästeri.

7 Rampopulation eller undersökningspopulation kallas den population som vi har en ram/ett register över.

Ytterligare ett företag med minst 100 anställda i vårt urval har en annan SNI-kod som sin primära.<sup>8</sup> Detta företag ingår i analysen, men återfinns alltså inte i tabell 1. Med 167 företag motsvarar vårt urval alltså 82 procent av rampopulationen. Fördelningen i vårt urval avviker inte systematiskt från rampopulationen.<sup>9</sup> Vårt urval stämmer därmed i hög grad överens med rampopulationen.

Vi är medvetna om att en analys av arbetsgivare med minst 100 anställda ger en begränsad bild av hur bygg- och anläggningsbranschen arbetar med dessa frågor i stort. Vi har granskat en liten andel av alla arbetsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen. Samtidigt sysselsätter dessa arbetsgivare en stor andel av alla anställda i branschen, vilket innebär att många människor berörs av hur dessa arbetsgivare följer lagen.

## Material och tillvägagångssätt

Studien bygger på empiriskt material som består av Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) tillsynsbeslut, tillsynsunderlag (dokument som har skickats till DO av företagen) och intervjuer med företrädare för branschorganisationer och fackföreningar inom bygg- och anläggningsbranschen.

Tillsynsbesluten innehåller information om huruvida arbetsgivaren har brutit när det gäller riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vi har sammanställt dessa och analyserat om det finns likheter och skillnader mellan de arbetsgivare som brister i tillämpningen av 3 kap. 6 § DL avseende storlek och på vilket sätt arbetsgivarna brister.

- 
- 8 Detta företag har Teknisk konsultverksamhet inom industriteknik som sin primära SNI-kod. Företaget har dock även kategorin Specialiserade bygg- och anläggnings-entreprenörer bland sina sekundära SNI-koder.
  - 9 Vi har testat detta med hjälp av ett statistiskt test (Chi2).

Vidare har vi genomfört en kvalitativ analys av de dokument (tillsynsunderlag) som har sänts in av arbetsgivare i samband med DO:s tillsyn. De dokument som DO efterfrågade var verksamhetens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Vi har gått igenom cirka 540 inskickade dokument inklusive e-postmeddelanden. Omfånget på tillsynsunderlagen och vilka typer av dokument som arbetsgivarna har sänt in till DO varierar stort. Vi har tolkat innehållet i texterna genom att systematiskt kategorisera teman och mönster.

Med utgångspunkt i de frågor som dokumentanalyserna genererat har vi genomfört halvstrukturerade intervjuer med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom bygg- och anläggningsbranschen.<sup>10</sup> Vi har valt bransch- och fackförbund, eftersom vi har utgått från att dessa organisationer har en god överblick över och nära kontakter med arbetsgivare inom branschen, utöver att de har kännedom om den lagstiftning som rör arbetsgivare.

Sammantaget genomförde vi tio intervjuer med företrädare för nio organisationer, varav fyra kan sägas främst företräda arbetsgivare medan fem representerar fackföreningar (tabell 2).

---

10 Med halvstrukturerade intervjuer avses intervjuer där en intervjuguide används, men där respondenten i övrigt fritt formulerar sina svar.

**Tabell 2. Genomförda intervjuer**

Organisation	Roll
<b>Arbetsagar-/branschorganisationer</b>	
Byggcheferna	Ordförande
Byggföretagen	Expert mångfald och jämställdhet Expert kompetensförsörjning
Installatörsföretagen	Företagsrådgivare
Måleriföretagen	Utbildningsansvarig
<b>Arbetsagarorganisationer/fackliga organisationer</b>	
Svenska Byggnads- arbetareförbundet (Byggnads)	Intervju 1: Jämställdhetsansvarig (likabehandlingsansvarig), regional nivå Intervju 2: HR-chef, central nivå
Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna)	Ordförande
Service- och kommunikations- facket (Seko)	Ombudsman på lokal nivå
Sveriges Ingenjörer	Branschansvarig ombudsman
Unionen	Avtalsansvarig ombudsman Jämställdhetsutredare Branschutredare



## Bygg- och anläggningsbranschen – små företag i en mansdominerad bransch

Den stora majoriteten av företag inom bygg- och anläggningsbranschen har relativt få anställda (tabell 3).<sup>11</sup> Däremot sysselsätter det fåtalet stora företag en stor andel av alla anställda inom branschen. Mindre än en procent av alla företag i bygg- och anläggningsbranschen sysselsätter cirka en tredjedel av alla som arbetar i branschen.

År 2019 var det totala antalet anställda i bygg- och anläggningsbranschen 342 000 personer. Då fanns 93 000 av de anställda hos byggentreprenörerna, 24 000 hos anläggningsentreprenörerna och 225 000 hos de specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörerna.

Arbetskraften i bygg- och anläggningsbranschen består enligt SCB:s yrkesregister av nästan enbart män. Det finns även en stor överrepresentation av män bland yrkesarbetare och chefer medan något fler kvinnor återfinns i tjänstemannayrken såsom HR-personal eller administratörer.<sup>12</sup> År 2018 var 1,5 procent, 2,3 procent respektive 10,7 procent kvinnor av medlemmarna hos LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna respektive Målarna.<sup>13</sup>

En sammanställning från Byggföretagen baserad på data från SCB visar att andelen utrikesfödda bland förvärvsarbetande är lägre i byggindustrin än inom övriga näringsgrenar.<sup>14</sup> Samtidigt visar uppgifter från Arbetsförmedlingen att byggverksamheten i Sverige har en internationell prägel

---

11 I tabellen redovisas förvärvsarbetande, det vill säga även personer som inte är anställda som exempelvis egenföretagare. Helhetsbilden är dock densamma.

12 Byggföretagen (2020a), Statistiska centralbyrån (2020) sida 10.

13 Landsorganisationen i Sverige (2020).

14 Byggföretagen (2020b). Data och definitionen kommer från SCB. I gruppen utrikesfödda ingår endast personer som är skrivna i Sverige och alltså inte personer som tillfälligt arbetar i landet.

med ett stort inslag av utländsk arbetskraft.<sup>15</sup> Det handlar både om arbetstagare som utstationeras till Sverige och utländska företag som utför arbeten i Sverige. Totalt registrerades knappt 106 000 utländska arbetstagare 2018 i det svenska utstationeringsregistret.<sup>16</sup> Av det totala antalet utstationerade arbetstagare sysselsattes ungefär 66 procent inom branschgruppen ”Byggverksamhet”.<sup>17</sup>

I samband med genomförandet av den här undersökningen har vi identifierat några studier som har undersökt förekomsten av sexuella trakasserier, och till viss del trakasserier, inom branschen. Frågorna har under senare år uppmärksammats inom branschen genom ett antal undersökningar och olika kampanjer som syftar till att uppmärksamma och motverka sexuella trakasserier och trakasserier.

Övergripande visar undersökningarna att en relativt liten andel av de som arbetar i bygg- och anläggningsbranschen själva säger sig ha varit utsatta för sexuella trakasserier.<sup>18</sup> En större andel säger dock att de vet att det förekommer sexuella trakasserier. Vidare framkommer i en undersökning av Byggnads från 2018 att en tredjedel av respondenterna anser att det finns en viss acceptans för sexuella trakasserier på deras arbetsplats.<sup>19</sup> Endast en mindre andel vet hur de ska agera om de blir utsatta för sexuella trakasserier.

---

15 Arbetsförmedlingen (2018).

16 Utstationeringsregistret är en administrativ kontrollfunktion för att möjliggöra kontroll över efterlevnaden av utstationeringslagen och gällande svensk rätt för utländska arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige. Utländska arbetsgivare måste anmäla utstationering och en kontaktperson till det svenska utstationeringsregistret.

17 Arbetsmiljöverket (2019).

18 Arbetsmiljöverket (2018); Bergold (2018).

19 Bergold (2018).

**Tabell 3. Fördelning av olika stora företag i relation till antal förvärvsarbetande inom bygg- och anläggningsbranschen (SNI 41, 42 och 43) år 2019.**

Antal anställda per företag	Byggentreprenörer (SNI 41)		Anläggningsentreprenörer (SNI 42)		Specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörer (SNI 43)	
	Antal företag	Antal anställda totalt	Antal företag	Antal anställda totalt	Antal företag	Antal anställda totalt
1–19	10 665	36 461	1 286	4 650	34 101	119 720
20–49	439	13 046	75	2 244	1 575	45 734
50–99	142	9 596	28	1 903	285	19 192
100–199	47	6 398	8	1 122	78	10 844
200–499	17	5 422	6	1 714	20	5 771
500+	6	21 615	8	12 813	16	23 847

Källa: SCB:s företagsregister.

# Diskrimineringslagen och Diskrimineringsombudsmannens allmänna tillsyn

I följande avsnitt ger vi dels en beskrivning av diskrimineringslagens (DL:s) bestämmelser om riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, dels en redogörelse för hur Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar med allmän tillsyn inom detta område.<sup>20</sup>

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (DL) syftar till 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.

Andra kapitlet i DL behandlar diskrimineringsförbuden inom olika områden. Det finns sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera (se 1 kap. 4 § DL). I 2 kap. 18 § DL finns förbudet mot repressalier som innebär att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier. Den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska alltså kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser.

---

<sup>20</sup> Diskrimineringslagen (2008:567).

Tredje kapitlet i DL handlar om så kallade aktiva åtgärder. Det innebär att arbetsgivare ska bedriva ett främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, oavsett diskrimineringsgrund. Till diskrimineringsgrunderna hör kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dessutom skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. I denna rapport fokuserar vi på den del av aktiva åtgärder som handlar om arbetsgivares riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Enligt 3 kap. 6 § DL ska arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.<sup>21</sup> Det är inte reglerat vad dessa ska innehålla och det är upp till varje arbetsgivare att själv utforma dessa så att de passar den egna verksamheten. Det finns däremot skrivningar i förarbetena till lagen som anger vad dokumentet bör eller ska innehålla.

Av förarbetena framgår att riktlinjerna ska klargöra att varken trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier är acceptabla i verksamheten.<sup>22</sup>

Rutinerna är tänkta att klargöra hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och anvisa vem den som anser sig trakasserad kan vända sig till, samt vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.<sup>23</sup>

Vidare ska en arbetsgivare utreda omständigheterna om den får kännedom om att en anställd, praktikant eller inhyrd personal anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, av någon som

---

21 Definitioner av dessa begrepp finns i bilaga 1.

22 Prop. 2015/16:135 sida 15f., 45.

23 Prop. 2015/16:135 sida 45.

utför arbete eller gör praktik hos arbetsgivaren. I förekommande fall ska arbetsgivaren även vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden enligt 2 kap. 3 § DL.

## **Diskrimineringsombudsmannens allmänna tillsyn**

Sedan 2017 har Diskrimineringsombudsmannen (DO) genomfört två allmänna tillsyner med särskilt fokus på den del i diskrimineringslagens (DL:s) bestämmelser om aktiva åtgärder som handlar om arbetsgivares riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier enligt 3 kap. 6 § DL. Vid den första tillsynen granskades 310 kommuner, landsting och regioner. Vid den andra tillsynen granskades drygt 500 stora och medelstora arbetsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen, IT-branschen, hotell- och restaurangbranschen samt inom kultur, media och juridik. Bygg- och anläggningsbranschen hade störst andel arbetsgivare som inte levde upp till DL jämfört med de övriga tillsynade branscherna.

En fördjupad analys som DO har gjort av kommuners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier visar att kommunerna har kunskapsluckor om DL, särskilt de delar som avser repressalier. Analysen visar också att kommunerna är osäkra på begrepp som används i DL och att de blandar samman DL och arbetsmiljölagen (AML).<sup>24</sup>

---

24 Diskrimineringsombudsmannen (2020).

# Resultat

Analysen av tillsynsbesluten visar att arbetsgivare framför allt brister i rutiner mot repressalier. Vidare framkommer att de allra största arbetsgivarna i högre utsträckning än mindre arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagens (DL:s) krav. Analysen av tillsynsunderlag och intervjuer visar att arbetsgivare saknar kunskap avseende sina skyldigheter enligt DL. Därutöver riktas fokus mot fysisk säkerhet, vilket tycks ske på bekostnad av riktlinjer och rutiner för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## **Få arbetsgivare klarar tillsynen av riktlinjer och rutiner**

Vi har sammanställt de bedömningar som har gjorts i Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) tillsyn av arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen 2018–2019. Syftet är att undersöka hur vanliga eller ovanliga olika typer av brister är och om vi kan identifiera likheter och skillnader mellan de arbetsgivare som inte uppfyller bestämmelserna i diskrimineringslagen (DL). Tillsynsbesluten innehåller bedömningar av sammantaget sex uppgifter som arbetsgivarna antingen uppfyller kraven i eller konstateras ha en så kallad brist i. Granskningen tar ställning till om arbetsgivarna lever upp till DL:s krav om riktlinjer i syfte att förhindra

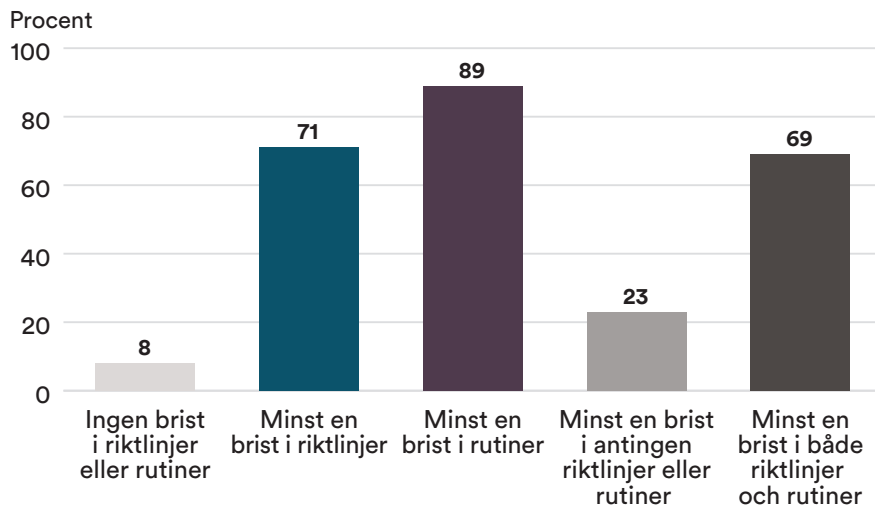
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- repressalier.

Granskningen tar också ställning till om de lever upp till DL:s krav om rutiner i syfte att förhindra

- trakasserier
- sexuella trakasserier
- repressalier.

### Vanligare med brister i rutiner än med brister i riktlinjer

Arbetsgivarna har brister i sina rutiner i något större utsträckning än vad de har i sina riktlinjer. Vår analys visar att 89 procent av arbetsgivarna har minst en brist i sina rutiner, medan 71 procent har minst en brist i sina riktlinjer. Ofta sammanfaller brister i riktlinjer med brister i rutiner, vilket visar sig i att 23 procent har minst en brist i antingen riktlinjer eller i rutiner medan 69 procent har minst en brist i både riktlinjer och rutiner. Endast 8 procent av arbetsgivarna uppfyller lagens krav.

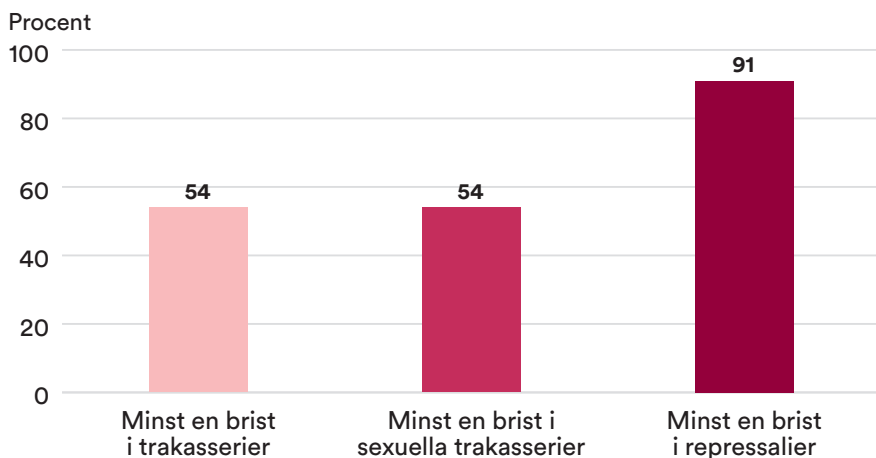


**Figur 1.** Andel arbetsgivare med konstaterade brister i tillsynen av riktlinjer respektive rutiner. N = 168 (antal enheter).



## Brister i repressalier är utmärkande

Arbetsgivarna brister i sina skrivningar, både vad gäller riktlinjer och rutiner, avseende repressalier i större utsträckning än i sina skrivningar avseende trakasserier och sexuella trakasserier, när vi inte tar hänsyn till om bristerna finns i riktlinjerna eller rutinerna. Figur 2 visar andelen arbetsgivare som har minst en brist i sina riktlinjer eller rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Hela 91 procent av arbetsgivarna uppvisar brister i antingen riktlinjer eller rutiner när det gäller repressalier, vilket kan jämföras med att 54 procent av arbetsgivarna brister när det gäller trakasserier och en lika stor andel brister när det gäller sexuella trakasserier.



**Figur 2.** Andel arbetsgivare som har fått minst en brist i tillsynen av riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier respektive repressalier. N = 168 (antal enheter).

Även intervjuerna med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer visar att det verkar finnas en osäkerhet om repressalier. Det framkommer att kännedomen om repressalieförbudet, men även kunskap om förekomsten av repressalier, verkar vara låg i bygg- och anläggningsbranschen. Många intervjupersoner har svårt att besvara frågor om hantering av repressalier eller kommentera uppgifterna om bristerna i att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra repressalier enligt bestämmelserna i DL.

I intervjuerna framkommer att själva termen repressalier kan vara svårt att ta till sig. En intervjuperson uttrycker sig så här: ”det är också typiskt för vår bransch som det här med repressalier, att man inte vet vad det betyder.” Denna okunskap kopplar en del intervjupersoner delvis till att många ansvariga för dessa frågor hos arbetsgivare ofta inte har mer än gymnasial utbildning. Okunnigheten om innebörden i termen repressalie kan därmed utgöra ett hinder i arbetet med att förhindra repressalier.

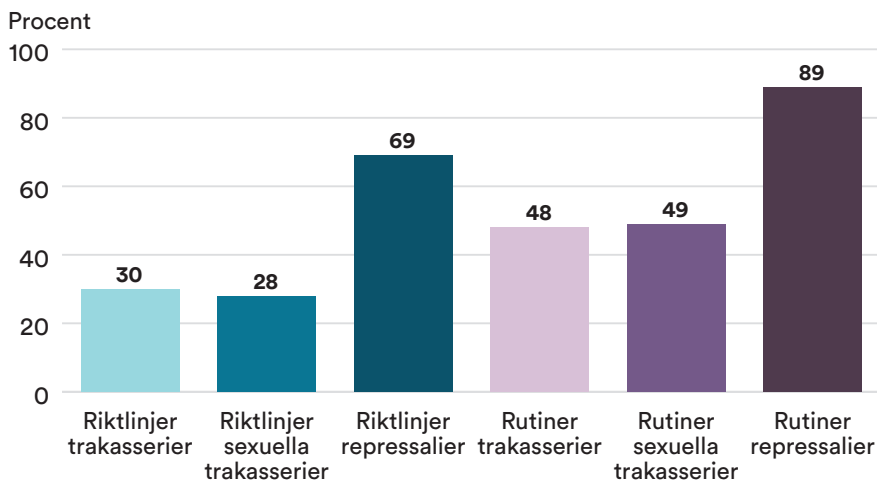
Andra intervjupersoner, framför allt arbetsgivarrepresentanter, uttrycker att de inte uppfattar just repressalier som ett reellt problem. Somliga intervjupersoner menar också att det finns en uppfattning om att arbetsgivare ibland väljer en enklare utväg för att lösa situationer när någon anmält trakasserier, genom att antingen göra sig av med anmälaren eller den som påstås ha utsatt någon annan för exempelvis trakasserier. En facklig representant berättar så här:

Oftast så brukar man ju hitta fel hos individen. Jag kan ju se sådant ganska tydligt som har jobbat på andra branscher där man är väldigt noga med hur man hanterar sådana här jobbiga ärenden. Att de är inte alls vana i byggbranschen. Utan det är mer: 'Jamen, här är det såhär det funkade och kan du inte anpassa dig så kanske du inte borde vara kvar.' Så det är ju på de mindre företagen och ute på arbetsplatserna tror jag det kan vara väldigt tufft om det hamnar där. Däremot kan det ju finnas en högre funktion som kan vara väldigt duktig. Men då ska man ju se till att frågan reds ut från den nivån också.

## Arbetsgivare saknar i stor utsträckning rutiner mot repressalier

En detaljerad analys av tillsynsbesluten visar att 89 procent av arbetsgivarna har brister i sina rutiner för hur de ska agera om någon utsätts för repressalier (figur 3). Även brister i riktlinjerna för att förhindra repressalier är vanligare jämfört med brister i riktlinjer avseende både trakasserier och sexuella trakasserier. Det är 69 procent av arbetsgivarna som har brister i sina riktlinjer för att förhindra repressalier jämfört med riktlinjer för att förhindra trakasserier respektive sexuella trakasserier, där 30 respektive 28 procent av arbetsgivarna brister. Vad gäller rutinerna för att förhindra trakasserier och rutinerna för att förhindra sexuella trakasserier brister 48 respektive 49 procent av arbetsgivarna.

Vid sammanställningen av tillsynsbesluten framkommer också att den absolut vanligaste kombinationen av konstaterade brister är att både riktlinjer och rutiner avseende repressalier brister.



**Figur 3.** Andel arbetsgivare som har brister i sina riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. N = 168 (antal enheter).

## De största företagen är bättre på att följa lagens krav

Analysen av tillsynsbesluten visar att de största arbetsgivarna generellt i något högre utsträckning än övriga arbetsgivare följer DL:s bestämmelser om riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Medan företagen med mellan 100 och 199 anställda i genomsnitt har 3,32 brister, har företag med minst 200 anställda i genomsnitt 2,74 brister. Dessa skillnader är inte särskilt stora, men statistiskt signifikanta. Här får vi dock påminna oss om att dessa uppgifter gäller de allra största företagen i branschen, samtidigt som de personer inom bygg- och anläggningsbranschen som vi har intervjuat betraktar företag med fler än 50 anställda som stora, eftersom de allra flesta företagen är mycket små.

Bilden att större arbetsgivare generellt är mer insatta i frågor som rör trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier delas av i stort sett samtliga intervjupersoner. Enligt dem tenderar större företag oftare att ha de riktlinjer och rutiner som krävs och de arbetar generellt mer kontinuerligt med aktiva åtgärder. Att döma av utsagorna i intervjuerna uppges detta delvis hänga samman med att de stora arbetsgivarna har en HR-funktion, med HR-specialister och/eller resurser, som främjar ett strukturerat arbete med diskrimineringsfrågor.

Kapaciteten och viljan att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier tycks alltså till viss del vara en resursfråga. Intervjuerna ger en blandad bild av kunskapsnivån i branschen vad gäller frågor som rör 3 kap. 6 § DL. I den mån anställda med professionell HR-bakgrund utformar riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier beskrivs kunskapsnivån som relativt god. Även chefer som har genomgått utbildning på senare år och med utbildningsbakgrund i något akademiskt samhällsbyggnadsprogram eller yrkeshögskolan kan enligt intervjupersoner vara väl insatta i lagstiftningen. Däremot beskriver man att kunskapen kan vara sämre bland personer med många års erfarenhet

i branschen, de som tidigare själva varit yrkesarbetare och de som saknar högre utbildning. En intervjuperson säger också att det finns en ”berättartradition” på många byggarbetsplatser, det vill säga att information sprids muntligt istället för via skriftliga dokument.

Intervjupersonerna säger att mindre företag tenderar att använda sig av ad hoc-lösningar när problem som trakasserier faktiskt uppstår. Stora arbetsgivare kan däremot ha större utmaningar i att förankra regelverket på samtliga nivåer trots att till exempel ledningen och personalavdelningen är väl förtrogna med lagkraven:

De större [företagen] är generellt riktigt bra på det nu. På policy- och regelverksnivå. Men sedan när vi gör våra Novusundersökningar och när vi pratar med våra medlemmar så ser vi att det verkligen finns ett glapp mellan högsta ledning och första linjens chefer. Och om man ska generalisera så kan man säga att högsta ledning, de är frustrerade över att folk inte följer policys och regelverk och första linjens chefer vet knappt vad det är.

Det framkommer också i intervjuerna att det kan finnas fördelar med små arbetsplatser särskilt när det gäller implementeringen och tillämpningen av riktlinjerna och rutinerna. Flera av intervjupersonerna menar att det på mindre arbetsplatser är vanligare att ledningen känner alla anställda personligen, vilket kan göra det enklare att upptäcka beteenden som strider mot DL och som sker på arbetsplatsen. Det händer också att verkställande direktören personligen hanterar frågor som syftar till att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier istället för att hålla det på en armlängds avstånd genom sin HR-personal. Flera intervjupersoner menar också att efterlevnaden av DL, däribland kravet på riktlinjer och rutiner, bland små företag är beroende av om ansvariga chefer har kunskap i frågan.

En fackföreningsrepresentant sammanfattar det så här:

Där kan jag säga så att det är väldig skillnad i vår bransch för vi har väldigt stora rikstäckande koncernföretag som har många anställda. Jag skulle beskriva sådana företag lite generellt och fördomsfullt, att de som har centrala kansli är mer medvetna. Och ju mindre verksamheter man kommer till desto mindre kunskap har man. Däremot har man ju oftast byggt ganska bra system om det är så att frågan poppar upp, så kan man ta hand om den. Sedan har vi ju väldigt mycket små företag också. Små arbetsplatser där chefen eller ägaren till företaget själv ofta är ute och skruvar och installerar tillsammans med sina anställda. Där är ju kunskapen helt avhängig av individen.

## **Bristande kännedom och kunskap om diskrimineringslagen**

Som redan antytt visar analysen av tillsynsunderlagen att arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen har bristande kännedom och kunskaper om diskrimineringslagen (DL), i synnerhet 3 kap. 6 § DL. Osäkerheten gäller bland annat vad olika typer av dokument ska innehålla liksom vad som avses med trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. DL förväxlas ofta med arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Denna bild bekräftas i delar av intervjuerna med företrädare för arbetsgivaroch arbetstagarorganisationer. Vi kan konstatera att bristande kunskaper om DL i sig utgör ett hinder för att kunna följa lagen.

## **Daterade dokument och gamla hänvisningar**

Det framkommer i vår analys att långt ifrån alla granskade arbetsgivare har skickat in underlag med datum efter den 1 januari 2017, det vill säga den tidpunkt då DL i sin nuvarande form trädde ikraft. Andra har lämnat in odaterade dokument. Enbart 58 procent hade ett datum efter 2017 på åtminstone ett av sina dokument.

Omvänt har ytterligare en del arbetsgivare skickat in dokument där det tydligt framgår när de senast uppdaterades, hur länge de gäller, vilken version det rör sig om eller om det finns någon plan för hur ofta riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ses över. Det är framför allt hos företagen med minst 200 anställda där detta tydligt framgår, medan det är mer blandat när det gäller de mindre företagen, det vill säga de med mellan 100 och 199 anställda. Detta skulle kunna tolkas som att en del arbetsgivare betraktar arbetet med dessa frågor mer som en arbetsuppgift slutförd vid ett givet tillfälle. Andra arbetsgivare däremot ser det snarare som frågor i ständigt behov av ett aktivt och regelbundet arbete.

En inte obetydlig andel arbetsgivare, 14 procent, har lämnat in dokument med senare datum än då Diskrimineringsombudsmannen (DO) begärde in uppgifterna. En tolkning skulle kunna vara att den allmänna tillsynen i sig fyller en funktion för arbetsgivarnas arbete med riktlinjer och rutiner. Detta oavsett om de aktuella arbetsgivarna uppdaterat sina dokument när begäran kom, eller om det var först då de över huvud taget skapade dessa dokument.

Att DL ändrades 1 januari 2017 och vad dessa ändringar innebär tycks långt ifrån alla arbetsgivare vara medvetna om. Många arbetsgivare skriver till exempel att det enligt DL skulle vara obligatoriskt för arbetsgivare med minst 25 anställda att ha en jämställdhetsplan, ett krav som i själva verket tagits bort i samband med lagändringen.

Andra tecken på att många arbetsgivare inte är särskilt förtrogna med de nu gällande bestämmelserna om aktiva åtgärder i DL är att de citerar inaktuell lagtext. Även den förhållandevis stora andelen arbetsgivare som skickat in jämställdhetsplaner som sitt huvudsakliga dokument skulle kunna tyda på att de uppfattar att just jämställdhetsplaner är obligatoriska. En del arbetsgivare har även skickat in dokument som innehåller lydelse om en obligatorisk jämställdhetsplan i enlighet med den gamla DL.

Att detta inte enbart gäller DL vittnar även det tidigare exemplet med formuleringar från gamla arbetsmiljöföreskrifter om, utöver direkt inaktuella hänvisningar till bestämmelser inom arbetsmiljöområdet.

Arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen är dock inte ensamma om att skicka in daterade tillsynsunderlag till DO, utan vi såg att det även förekom när kommuner som arbetsgivare granskades i samband med en allmän tillsyn av samma del av DL ett år tidigare.<sup>25</sup>

### **Tillsynsunderlag domineras av allmänna skrivningar**

I tillsynsunderlagen citerar en del arbetsgivare lagtexten eller presenterar en form av allmän skrivning om arbetsmiljön eller diskriminering som gör det svårt att veta vilken bäring innehållet har på den aktuella arbetsplatsen. En arbetsgivare skriver exempelvis så här:

Den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Därför innehåller diskrimineringslagen ett så kallat repressalieförbud, som skyddar den som påtalat eller anmält diskriminering från att bli bestraffad.

Den aktuella arbetsgivaren skriver dock inte på något ställe om att hen tar avstånd från repressalier eller hur rutinerna ser ut för att agera vid repressalier. I dessa fall framstår arbetet med riktlinjer och rutiner som frånkopplat verksamheten. Även detta fenomen kunde DO se vid en fördjupad analys av kommuners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.<sup>26</sup>

Påbud om att alla medarbetare ska känna till dokument motsvarande riktlinjer och rutiner finns det åtskilliga exempel i tillsynsunderlagen.

---

25 Diskrimineringsombudsmannen (2020).

26 Diskrimineringsombudsmannen (2020).



Likväl är formuleringarna även här ofta allmänt hållna, till exempel ”[A]lla medarbetare ska känna till våra rutiner/handlingsplan vid en situation där kränkande särbehandling eller trakasserier uppstått” eller att ”[L]ikabehandlingsplanen finns tillgänglig för alla inom företaget.” Det finns dock ingen information om hur de tillgängliggörs.

## **Bristfälliga laghänvisningar och missförstånd**

Många tillsynsunderlag saknar antingen hänvisningar till författningar eller så finns felaktiga hänvisningar. Det förekommer också referenser i svepande ordalag där vare sig DL:s korrekta namn eller innehåll återges. Det kan exempelvis röra sig om vaga formuleringar som att det finns lagkrav eller att företaget hänvisar till diskrimineringslagarna eller jämställdhetslagen<sup>27</sup> istället för till DL.<sup>28</sup> Laghänvisningar är visserligen inte nödvändiga för att leva upp till DL:s bestämmelser om riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, men avsaknaden av sådana kan tyda på att arbetsgivare inte är bekanta med lagens krav.

Andra tecken på att arbetsgivarna inte alla gånger är insatta i DL, i synnerhet inte i 3 kap. 6 §, är felaktiga hänvisningar till DL eller att lagens innehåll återges på ett felaktigt sätt. Ett exempel är påståenden om att arbetet med aktiva åtgärder och därmed kravet på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier enbart skulle gälla arbetsgivare med minst 25 anställda, när bestämmelsen gäller samtliga arbetsgivare.

I analysen av tillsynsunderlagen framkommer också att det råder en del missförstånd om delar av DL. Den vanligaste missuppfattningen handlar

---

27 Jämställdhetslagen (1991:433) upphörde att gälla när diskrimineringslagen trädde i kraft 2009.

28 Jämställdhetslagen (1991:433) upphörde att gälla när diskrimineringslagen trädde i kraft 2009.

om när utrednings- och åtgärdsskyldigheten inträder. Arbetsgivare skriver att den först inträder efter att den anställda, som misstänks ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, har givit sitt medgivande inför vidare behandling av ärendet. I själva verket inträder skyldigheten när arbetsgivaren får kännedom om det inträffade och oberoende av den utsattes medgivande. Många arbetsgivare ger alltså en felaktig bild av skyldigheter som framgår av 2 kap. 3 § DL när de menar att utredning- och åtgärdsskyldigheten skulle vara villkorad.

## Osäkerhet om begrepp

Tillsynsunderlagen vittnar även om en osäkerhet om begreppen riktlinjer och rutiner, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som förekommer i 3 kap. 6 § DL.

Arbetsgivarna verkar ofta inte veta vad riktlinjer respektive rutiner förväntas innehålla. De använder inte heller nödvändigtvis just termerna riktlinjer respektive rutiner. Detta är i och för sig inget krav enligt lagen, men skulle kunna tyda på att dokumenten inte skrivits mot bakgrund av de skyldigheter som följer av DL. Av de inskickade underlagen framgår att arbetsgivare väljer att beteckna det de anser vara riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på en mängd olika sätt. Den vanligaste beteckningen på dokument som arbetsgivare anser relevanta för tillsynen är policy, följd av handlingsplan och rutiner.

Just dokument som arbetsgivare benämner policy innehåller lika ofta det som DO i tillsynen betraktar som riktlinjer, som det som DO betraktar som rutiner.<sup>29</sup> Däremot innehåller det som arbetsgivarna betecknar som handlingsplan eller rutiner framför allt sådana skrivningar som DO betraktar som rutiner.

---

29 Begreppet policy jämförs enligt förarbetena med riktlinjer, se prop. 2007/08:95 sida 332.

Andra vanliga dokument som arbetsgivarna har skickat in som svar på DO:s begäran om att inkomma med riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är jämställdhetsplaner, likabehandlingsplaner, arbetsmiljöhandböcker och uppförandekoder. Även dokument som handlar om företagets värderingar, mångfaldsarbete och hållbarhet förekommer. Bortsett från jämställdhetsplanerna finns dock relativt sällan sådana skrivningar som DO efterfrågar i dessa dokument. Det skulle kunna förstås som att arbetsgivarna inte alltid förstår vad DO efterfrågar eller att de inte vet vilka skyldigheter de har som arbetsgivare enligt 3 kap. 6 § DL. Samma problematik konstaterade DO vid den tidigare fördjupade analysen av kommuners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.<sup>30</sup>

Ett annat tecken på osäkerhet visar sig i att det inte alla gånger framgår av tillsynsunderlagen om arbetsgivarna förstår trakasserier och sexuella trakasserier som två olika former av diskriminering som båda behöver hanteras i riktlinjer och rutiner. Det förekommer att underlagen nämner enbart trakasserier där det är oklart om sexuella trakasserier är inräknade, vilket innebär en brist enligt DO:s tillsyn. Omvänt förekommer begreppet sexuella trakasserier fristående i jämställdhetsplaner eller andra skrivningar om jämställdhet. Trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier beskrivs av många arbetsgivare som samma sak. I vissa fall sker en sammanblandning även mellan trakasserier som har samband med sexuell läggning och sexuella trakasserier. Andra gånger beskrivs de i enlighet med DL som två olika former av diskriminering och som ofta förekommer samtidigt. Ytterligare varianter är att termerna används om vartannat, vilket gör det svårt att utläsa hur arbetsgivarna förstår dessa begrepp och hur de menar att dessa är relaterade till varandra.

---

30 Diskrimineringsombudsmannen (2020).

## Sammanblandning av arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen

Arbetsgivarna beskriver i tillsynsunderlagen vanligen arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som ett uppdrag inom ramen för arbetsmiljöarbetet. Det är exempelvis mycket vanligt att dessa frågor avhandlas i dokument med titeln Arbetsmiljöhandbok, Systematiskt arbetsmiljöarbete med mera. Ett liknande språkbruk ser vi hos intervju-personerna. Att väva samman arbetet med aktiva åtgärder med det systematiska arbetsmiljöarbetet ligger även i linje med lagstiftarens intentioner där tanken är att effektivisera främjandearbetet och uppnå samordningsvinster.<sup>31</sup>

Ibland baserar arbetsgivarna sina skrivningar på DL, AML och arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) utan att i dokumenten tydliggöra att det handlar om olika regleringar med skilda syften. Ett exempel på den utbredda osäkerheten om i vilken lag olika begrepp hör hemma är följande citat i ett tillsynsunderlag:

Förtal på grund av religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna.

Här sägs alltså att begreppet kränkande särbehandling hör hemma i det som arbetsgivaren beskriver som diskrimineringslagarna och som vi antar refererar till DL. I själva verket är det ett begrepp från arbetsmiljöområdet.

Kränkande särbehandling har sin hemvist i AML och i de föreskrifter som reglerar arbetsmiljön.<sup>32</sup> Kränkande särbehandling innebär: handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens

---

31 Prop. 2015/16:135 sida 85f.

32 AML (1977:1160); AFS 2015:4.

gemenskap.<sup>33</sup> Trakasserier betyder enligt DL ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>34</sup>

Ännu oftare tycks kränkande särbehandling och trakasserier betraktas som ungefär samma sak i och med att de länkas samman i rubriker eller i uppdragningar i samma stycke. Viktigt att påtala är att ett och samma agerande emellertid både kan vara kränkande särbehandling och trakasserier. I efterföljande löptext behandlas begreppen sedan ibland som synonymer. Det förekommer också att diskriminering och trakasserier betraktas som en typ av kränkande särbehandling, som när en arbetsgivare uttrycker sig som att de har ”nolltolerans mot diskriminering eller annan kränkande särbehandling”.

När formuleringar om kränkande särbehandling förekommer hänvisas även ofta till AML eller AFS, ibland samtidigt som den aktuella meningen eller det aktuella stycket åberopar DL.<sup>35</sup>

Även uttrycket mobbning eller vuxenmobbning förekommer i åtskilliga arbetsgivares underlag och sorteras ofta in under kategorin kränkande särbehandling, något som också talar för en mer upparbetad förståelse av AML.

Tillsynsunderlagen innehåller relativt sällan hänvisningar till DO. Oftast omtalas DO som den aktör till vilken en medarbetare kan göra en anmälan om diskriminering.<sup>36</sup> Men det förekommer också hänvisningar till att det finns mer information om frågor som rör trakasserier på DO:s webbplats.

---

33 AFS 2015:4 sida 6.

34 1 kap. 4 § DL.

35 Arbetsmiljölagen (AML 1977:1160), Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

36 Den 1 september 2020 bytte DO namn på det som tidigare hette ”anmälan” till ”tips och klagomål”.

Detta kan jämföras med att Arbetsmiljöverket omtalas betydligt oftare i dokumenten.

När vi har frågat intervjupersonerna om hur det kommer sig att kunskapen om AML verkar vara bättre och kännedomen om den mer utbredd jämfört med den om DL:s krav på aktiva åtgärder, anför de framför allt fyra skäl: För det första har AML funnits betydligt längre, vilket också för med sig att branschorganisationer, fackföreningar och andra aktörer länge har arbetat med att ta fram och sprida information om framför allt fysiska arbetsmiljörisker och hur de ska hanteras. Även strukturer som arbetskyddskommitté, skyddsombud, OSA-seminarier, skyddsronder och liknande är mycket etablerade och det finns ofta handfasta råd för hur risker kan förebyggas och incidenter hanteras konkret.<sup>37</sup>

För det andra handlar arbetsmiljöfrågorna oftare om säkerhetsaspekter i den fysiska miljön och därför upplevs de som ”mer uppstyrda”, ”lättare att ta på” och inte lika mycket ”personligt ifrågasättande” som frågor som rör trakasserier och sexuella trakasserier. De sistnämnda beskrivs även som ”svårdefinierade” och ”svårare att ta till sig”. Till detta hör också att det i arbetet med den fysiska miljön mer sällan rör sig om situationer där ord står mot ord, vilket gör att det blir lättare för arbetsgivare och fackföreningar att utreda och driva frågor som har med arbetsmiljön att göra än om de gäller diskriminering.

Ett tredje skäl som anføres är att arbetsgivare, till skillnad från i frågan om aktiva åtgärder, upplever att det gällande AML förekommer frekvent tillsyn, att det finns effektiva sanktioner och att beloppen för sanktionsavgifter och böter vid brott mot AML är relativt höga.

Slutligen sägs arbetsgivare ofta betrakta arbetsmiljöfrågorna som mer angelägna.

---

37 Med OSA avses organisatorisk och social arbetsmiljö enligt AFS 2015:4.

## **Fysisk säkerhet, kompetensförsörjning och kön i fokus**

Tillsynsunderlagen och intervjuerna förmedlar sammantaget en bild av att skrivningar om riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ibland är underordnade andra frågor som upplevs som mer angelägna och akuta i bygg- och anläggningsbranschen, vilket i förlängningen innebär att arbetsgivare inte lever upp till bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (DL). Sådana frågor handlar bland annat om den fysiska arbetsmiljön och att hitta lämplig kompetens för arbetet.

Vidare framgår av materialet att företagen tenderar att ha ett större fokus på diskriminering som har samband med kön och att andra diskrimineringsgrunder hamnar i skymundan. Slutligen tycks bygg- och anläggningsbranschens arbetssätt i form av projekt med växlande arbetsplatser och skiftande samarbetspartner bidra till att osynliggöra ansvaret för riktlinjer och rutiner i enlighet med DL.

### **Den fysiska säkerheten i centrum**

Bygg- och anläggningsbranschen är beroende av fysiska arbetsinsatser utförda av yrkesarbetare. Att arbetsgivarna har skickat in en stor mängd tillsynsunderlag som företrädesvis handlar om den fysiska säkerheten i arbetsmiljön och som först och främst utgår från AML kan ses som ett uttryck för det. Vi ser också, liksom vi gjort i tidigare analyser av kommunala arbetsgivares tillsynsunderlag, att många arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen valt att integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet i arbetet med aktiva åtgärder.<sup>38</sup> Ett exempel på det är att väva samman dem i samma dokument eller anamma modeller för undersökning, analys, åtgärder och uppföljning av arbetsmiljön. Sådana lösningar verkar dock ibland tillämpas samtidigt som riktlinjer och rutiner

---

38 Diskrimineringsombudsmannen (2020).

för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte finns alls eller formuleras på ett bristfälligt sätt.

Det faktum att arbetet i bygg- och anläggningsbranschen är mycket fysiskt inriktat innebär också att det finns en mängd risker för att anställda ska skada sig fysiskt. Ett flertal intervjupersoner menar att arbetsgivarna upplever dessa risker som en arbetsmiljöfråga, som är överordnad andra frågor som de uppfattar som arbetsmiljöfrågor, exempelvis trakasserier.

Jag tror faktiskt att bakgrunden till det [att det i tillsynsunderlagen skrivs mer om företagens åtgärder avseende AML jämfört med DL] är att arbetsmiljöarbetet i vår bransch kommer av att det är en fysisk risk, alltså en fara, så man är väldigt van att jobba med den mekaniska arbetsmiljön om man säger så. Rätt maskiner, rätt utrustning. Och gör man inte det så händer det att folk dör.

Som tidigare påpekats anser företrädare i branschen att det på arbetsmiljöområdet finns kännbara sanktioner om arbetsgivare inte lever upp till skyldigheterna, vilket skiljer sig från hur DL är konstruerat. Detta menar respondenterna kan förklara varför de i första hand koncentrerar sig på det systematiska arbetsmiljöarbetet, särskilt i bemärkelsen fysisk arbetsmiljö. En facklig representant uttrycker det så här:

När det har skett misstag i den fysiska arbetsmiljön får ju det konsekvenser. Vi kan ta ett exempel, det var någon bro som var trasig på [företagsnamn], då får ju det enorma konsekvenser. Men om det är någon som inte genomför arbetet med aktiva åtgärder så händer det faktiskt ingenting. Det vi kan göra är att påtala det. [...] Men i och med att det är någonting som man stöter på om att arbetsgivaren ska jobba med..., men det finns liksom inte riktigt incitament för arbetsgivare att göra det. Eller så vill man det men det blir ett sidospår som man inte prioriterar på samma sätt som andra. Inte för att man tycker att det är oviktiga frågor, utan för att man tycker att man behöver, man upplever det inte som akuta frågor i en pressad vardag.



Citatet förtydligar inte minst att detta också bör ses mot bakgrunden av att arbetsgivare avsätter olika omfattande resurser för arbetet med både arbetsmiljö och mot diskriminering. Men det pekar också på att den fysiska säkerheten är i centrum på ett mer självklart sätt än riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

### **Kompetensförsörjning och lönsamhet som motiv att följa lagen**

I både tillsynsunderlagen och av intervjupersonerna motiveras betydelsen av att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte bara med att det är ett lagkrav. Flertalet intervjupersoner påtalar att ett aktivt arbete mot diskriminering också är ett sätt att öka attraktiviteten som arbetsgivare, att förbättra effektiviteten och därmed möjligheten att utföra ett bra arbete som i förlängningen kan påverka företagets lönsamhet. I intervjuerna framkommer dock att behovet av att skaffa nya uppdrag från vecka till vecka trots allt kan upplevas som mer angeläget än det mer långsiktiga arbetet mot diskriminering, vilket gör att det senare kan komma att nedprioriteras.

Många dokument som arbetsgivare rubricerar som mångfaldsplan, mångfaldsarbete eller mångfaldspolicy handlar huvudsakligen om den ojämna könsfördelning som branschen anser sig ha utmaningar med. Som motiv för att arbeta med mångfald framhåller arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen att det är en del av deras arbete mot diskriminering. Mångfald sägs bidra till acceptans och respekt utöver att arbetsgivaren vill tillvarata olika medarbetares kunskaper, färdigheter eller erfarenheter, vilket i vissa fall sägs kunna leda till större "affärsnytta" och "kundnöjdhet". Det ligger i linje med att i stort sett alla branschföreträdare vi har intervjuat lyfter fram bristen på arbetskraft med rätt kompetens som en viktig anledning för dem att stärka sitt arbete med att motverka diskriminering.

Flera intervjupersoner lyfter fram att de upplever att det är viktigt att ses som en attraktiv arbetsgivare och i det ingår, enligt intervjupersonerna, att följa bestämmelserna i DL. Trots det kan det omedelbara behovet av att ha uppdrag för att ha råd att ha kvar sina anställda upplevas som mer akut och därmed prioriterat:

Ja, på något sätt så måste du ju jobba och dra in pengar, annars kan du inte betala ut lön till dina medarbetare. Och då är det klart att ett policydokument kanske får komma i andra hand då.

Flera arbetsgivare påstår i tillsynsunderlagen att de inte har några problem eller ser risker för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. En arbetsgivare som blivit underkänd i den allmänna tillsynen i fem av sex avseenden skriver så här:

I dagsläget ser företagsledningen inget behov av att använda till exempel medarbetarenkäter för att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling, men om det skulle finnas en indikation att det behövs ytterligare förebyggande åtgärder kommer företagsledningen att kalla till möte för att diskutera lämpliga nödvändiga åtgärder.

Andra arbetsgivare skriver i tillsynsunderlagen eller i e-postmeddelanden i samband med den aktuella allmänna tillsynen att de inte känner till några fall av trakasserier. Detta tyder på att de är omedvetna om vad 3 kap. 6 § DL innebär och att riktlinjerna och rutinerna behöver finnas på plats oavsett om trakasserier faktiskt har inträffat.

### **Enkönade arbetsplatser – jämlika villkor oavsett kön lyfts fram**

Av tillsynsunderlagen och intervjuerna framgår att det finns en medvetenhet om branschens sneda könsfördelning och att branschen under senare år arbetat för att bredda rekryteringen för att möta sitt behov av att hitta tillräckligt många nya arbetstagare med rätt kompetens. Det yttrar sig

i påpekanden om att den aktuella arbetsplatsen eller bygg- och anläggningsbranschen i stort är relativt homogen i bemärkelsen att de personer som är anställda av svenska byggföretag främst är inrikesfödda män. Flertalet intervjupersoner beskriver ”den svenska mannen” som norm i branschen, ibland kritiskt, ibland mindre kritiskt, som när en branschföreträdare säger att ”har man personer som faller inom diskrimineringsgrunderna så måste man arbeta mer aktivt med det [förhindra trakasserier].”

Arbetsgrupper som huvudsakligen består av inrikesfödda män sägs enligt intervjupersonerna i sin tur kunna leda till att branschen upplevs som mindre tilltalande som arbetsgivare för personer som inte passar in i denna norm. En fackföreningsföreträdare formulerar det så här:

En av de stora grundanalyserna jag har, det är att den här branschen är inrättad av män, för män. Det som man glömmer bort i mycket av det här, det är att när det kommer en kvinna så blir det: ’Oj, det passar inte in.’ Så då måste man göra en massa saker. Och då känner tjejerna att de är till besvär. Istället för att vi gör tvärtom då, att man inrättar den här branschen för människor och sedan är det ovidkommande vad du har för kön så att det funkar i alla fall. Det tror jag är ett av de här grundläggande problemen som inte branschen kommer till rätta med, att man måste inrätta det här utifrån människor på ett annat sätt än man har gjort tidigare.

Citatet illustrerar också den vanligt förekommande uppfattningen hos intervjupersonerna om att branschen både har uppmärksammat att branschen är könssegregerad och att det sker förändringar både gällande personalsammansättningen och attityder. Detta syns i både tillsynsdokumenterna och intervjuerna. Medvetenheten och ett aktivt arbete för att i högre grad bli attraktiva arbetsgivare för både kvinnor och män kopplar intervjupersonerna, om än inte uteslutande, till Metoo-rörelsen.<sup>39</sup>

---

39 | bygg- och anläggningsbranschens fall hette uppropet #sistaspikenikistan.

I vår analys av tillsynsunderlagen framkommer att många arbetsgivare sätter likhetstecken mellan arbetet för jämställdhet och mot diskriminering. En stor del av arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen likställer ansträngningarna för att motverka den ojämna könsfördelningen och att uppnå jämställda villkor för kvinnor och män med ett arbete mot diskriminering.

Det är också vanligare att diskriminering som har samband med kön lyfts fram i underlagen jämfört med diskriminering som har samband med någon av de övriga diskrimineringsgrunderna.

Majoriteten arbetsgivare räknar upp de diskrimineringsgrunder som listas i DL när de skriver om sitt arbete mot trakasserier i tillsynsunderlagen. Andra gånger nämns ordet diskrimineringsgrunder utan närmare specificering. Men det förekommer också att exempelvis nationalitet, ras, klass eller socialt ursprung, politisk övertygelse, erfarenhet, livsstil, utbildning, anställningsform och familjesituation anges som att de vore diskrimineringsgrunder. I dessa fall har arbetsgivarna ofta också missat att omfatta någon av de grunder som utgör diskrimineringsgrunder enligt DL.

I de fall då diskrimineringsgrunderna räknas upp, men listan inte är fullständig, ser vi att könsöverskridande identitet eller uttryck är den diskrimineringsgrund som arbetsgivarna oftast utelämnar. Därefter är det ålder och funktionsnedsättning som oftast saknas.<sup>40</sup> Däremot inkluderas vanligtvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning.

---

40 I analysen har vi även räknat snarlika uttryck som funktionshinder, funktionsförmåga och handikapp som omnämningar av diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning.

Det händer att arbetsgivare har använt begreppet ”gränsöverskridande” istället för könsöverskridande identitet eller uttryck.<sup>41</sup> Ibland förekommer också olika uttryck på olika ställen i samma dokument. Tillsammans med utelämnandet tyder detta på att arbetsgivare i särskilt låg grad omfattar diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck i sitt arbete mot diskriminering.

Att arbetsgivare kan ha missförstått syftet med aktiva åtgärder visar följande citat som återfinns under rubriken könsöverskridande identitet eller uttryck: ”Ingen i arbetsgruppen har någonsin träffat en sådan person”. Exemplet illustrerar att arbetsgivare inte omfattar syftet med aktiva åtgärder som handlar om att ha en verksamhet fri från risker för diskriminering och där potentiella och befintliga arbetstagare har tillgång till lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Ett flertal arbetsgivare skriver att verksamheten är homogen avseende medarbetarnas etniska tillhörighet och att det därmed inte föreligger risk för diskriminering. Det behöver emellertid inte innebära att utsatthet för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet nödvändigtvis försvinner.

När det gäller diskriminering som har samband med ålder eller funktionsnedsättning diskuteras detta ytterst sällan specifikt i tillsynsunderlagen. Istället räknas dessa diskrimineringsgrunder ofta enbart upp tillsammans med andra. Enstaka gånger redovisar arbetsgivare i underlagen hur de genomför det förebyggande och främjande arbetet för att motverka diskriminering som har samband med ålder eller funktionsnedsättning. Detta kan jämföras med att det betydligt oftare förekommer

---

41 Vid analysen av underlagen har vi dock betraktat det som om diskrimineringsgrunden varit korrekt uttryckt.

skrivningar om att till exempel arbetsmiljön ska lämpa sig för både kvinnor och män eller behöver anpassas för att passa både kvinnor och män. Däremot utvecklas inget motsvarande om hur arbetsgivare kan undvika att diskriminera personer på ett sätt som har samband med ålder respektive personer på ett sätt som har samband med funktionsnedsättning.

Religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning är diskrimineringsgrunder som ofta räknas upp tillsammans med övriga grunder, men i likhet med ålder och funktionsnedsättning utan några fördjupande resonemang.<sup>42</sup>

Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet diskuteras i relation till kränkningar, trakasserier eller missgynnande utifrån någons (förmodade) etniska bakgrund. I tillsynsunderlagen förekommer ett flertal exempel på att arbetsgivarna tar explicit avstånd från rasistiska eller främlingsfientliga bilder, texter, klotter eller språkbruk på arbetsplatserna. Arbetet med att motverka sådana beteenden sätts i ett fåtal fall i förhållande till de egna medarbetarnas etniska tillhörighet.

Flera intervjupersoner understryker att Metoo-rörelsen har bidragit till att framför allt sexuella trakasserier mot kvinnor har uppmärksammats. De anser också att framför allt främlingsfientliga attityder är ett utbrett problem på arbetsplatser inom bygg- och anläggningsbranschen, dock utan att ha uppmärksammats lika mycket. Som en branschföreträdare uttrycker det: ”Det som verkligen inte fokuseras på som jag tror är ett minst lika stort problem, det är etnicitet.” Och senare: ”Jag tror att det skulle behövas ett Metoo faktiskt, med etnicitetsinriktning.”

---

42 I vissa fall då diskrimineringsgrunden sexuell läggning har utelämnats i tillsynsunderlagen har tillsynsobjekten använt begreppet ”sexualitet”.



Nej

# Slutsatser och avslutande diskussion

Syftet med denna rapport är att bidra med ökad kunskap om och förståelse för hur arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen med minst 100 anställda hanterar lagkravet att de ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet är också att undersöka vilka skäl som kan ligga bakom att företag inte lever upp till diskrimineringslagens (DL:s) krav.

Vår analys ger inga heltäckande svar på vilka skäl som ligger bakom att arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen brister i efterlevnaden av DL. Vi menar dock att analysen bidrar med att synliggöra några faktorer som gör att arbetsgivare inte har tagit fram korrekta riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Vi är också medvetna om att en analys av arbetsgivare med minst 100 anställda ger en begränsad bild av hur bygg- och anläggningsbranschen arbetar med dessa frågor i stort. Vi har granskat en liten andel av alla arbetsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen. Samtidigt sysselsätter dessa arbetsgivare en stor andel av alla anställda i branschen, vilket innebär att många människor berörs av hur dessa arbetsgivare följer lagen.



Med utgångspunkt i de resultat som vi har redogjort för i tidigare avsnitt landar Diskrimineringsombudsmannen (DO) i tre slutsatser:

- Det finns en utbredd kunskapsbrist om DL, i synnerhet 3 kap. 6 § DL, centrala begrepp i DL och diskrimineringsgrunder.
- Arbetsgivarna har ett ensidigt fokus på kön och jämlika villkor, vilket skulle kunna innebära att vissa krav i 3 kap. 6 § DL hamnar i skymundan.
- Frågor om den fysiska arbetsmiljön är mer etablerade än frågor om att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## **Kunskapsbrist om 3 kap. 6 § DL**

Många arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen saknar tillräcklig kunskap om 3 kap. 6 § DL. Kunskapsbristen yttrar sig bland annat i otydliga formuleringar, i att begrepp blandas samman, att vissa centrala delar av lagen utelämnas och att diskrimineringsgrunder antingen glöms bort eller anges felaktigt i dokumenten. Det händer att DL förväxlas med arbetsmiljölagen (AML) respektive Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Arbetsgivarna brister i synnerhet i kravet på riktlinjer och rutiner för att förhindra repressalier och det tycks särskilt saknas kunskap inom detta område.

Kunskapsbristen i sig utgör ett hinder för att leva upp till lagens krav. Några förklaringar till den utbredda kunskapsbristen i bygg- och anläggningsbranschen som lyfts fram i intervjuerna är att det inte är självklart att alla företag har en HR-funktion med personal som är utbildad i lagar som rör diskriminering, arbetsmiljö och arbetsrätt. Viktigt att betona är att det kan finnas andra skäl till att arbetsgivarna inte följer lagen i högre utsträckning. Det kan visserligen handla om resurs- och kunskapsfrågor, men även om vilja och motivation.

Av de inskickade dokumenten att döma verkar långt ifrån alla arbetsgivare känna till innehållet i DL, alternativt ha insett att det är ett lagkrav att ha riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och

repressalier. Detta skulle kunna tolkas som att bestämmelserna i praktiken betraktas som förhandlingsbara istället för tvingande.

Vår analys visar att de större granskade arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen oftare lever upp till lagens krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier än de mindre arbetsgivarna. Skälen till detta känner vi inte till, men en tänkbar förklaring är att de stora arbetsgivarna har en HR-funktion, med HR- specialister och/eller resurser, som främjar ett strukturerat arbete med diskrimineringsfrågorna.

## **Ensidigt fokus på kön och jämlika villkor – skulle kunna innebära att vissa krav i diskrimineringslagen hamnar i skymundan**

Arbetsgivarna i bygg- och anläggningsbranschen tenderar att likställa ansträngningarna för att motverka en ojämn könsfördelning och att uppnå jämställda villkor för kvinnor och män med ett arbete mot diskriminering, i enlighet med diskrimineringslagen (DL).

Av analysen framgår att det inom branschen finns en medvetenhet om att arbetsplatserna i bygg- och anläggningsbranschen ofta har en ojämn könsfördelning. Det framgår också att många arbetsgivare anser det särskilt problematiskt med diskriminering som har samband med kön och att det är något de säger sig arbeta för att förhindra. Detta resultat överensstämmer med andra studier som pekar på att arbetsgivare har en benägenhet att sätta fokus på förebyggande arbete mot diskriminering som har samband med kön, eftersom det har bedrivits ett arbete med frågorna under lång tid, bland annat på grund av ett stort tryck från de fackliga organisationerna i dessa frågor.<sup>43</sup>

---

43 Statskontoret (2011).

Sammantaget kan vi konstatera att arbetsgivarna tycks blanda samman de jämställdhetspolitiska målen med de skyldigheter som de har enligt DL avseende arbetet med aktiva åtgärder. Konsekvensen av detta blir att riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier formuleras bristfälligt.

Vidare riskerar ett alltför stort fokus på jämställdhetsarbete och i viss mån diskriminering som har samband med kön att skymma sikten för arbetet mot diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Detta är problematiskt i många avseenden, men kanske särskilt anmärkningsvärt, när intervjupersoner i denna undersökning uttrycker att trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet är ett utbrett problem på vissa arbetsplatser.

## **Frågor om den fysiska arbetsmiljön mer etablerade**

Det är tydligt att frågor om att förebygga och förhindra fysisk ohälsa och olycksfall är väletablerade i branschen. Arbetsgivarna förhåller sig i de inskickade dokumenten till regleringar på arbetsmiljöområdet och redogör för vikten av en god fysisk arbetsmiljö.

Denna bild delas även av intervjupersonerna från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som menar att det finns en risk att riktlinjer och rutiner för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte prioriteras i tillräckligt hög grad och kan komma att underordnas frågor om fysisk arbetsmiljö.

En förklaring till att fysiska arbetsmiljöaspekter prioriteras kan bero på att de kan upplevas som mer angelägna och konkreta. En annan förklaring är att sanktionerna vid lagbrott kopplade till arbetsmiljön är mer kännbara för arbetsgivaren. Diskrimineringsombudsmannen (DO) anser att det idag saknas effektiva sanktioner mot brister i efterlevnaden av diskrimineringslagens (DL:s) bestämmelser om aktiva åtgärder. Detta skiljer sig från konstruktionen av arbetsmiljölagen (AML), där den

ansvariga kan dömas för lagbrott med påföljder som böter och fängelse eller kan bli skyldig att betala sanktionsavgifter.<sup>44</sup>

Vår undersökning visar även att det finns tecken på att arbetsgivare försöker integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet med arbetet med DL:s krav på arbete med aktiva åtgärder. Det är i sig inte felaktigt, men det är likväl bekymmersamt om konsekvensen av detta blir att arbetsgivare inte lever upp till skyldigheterna enligt DL. Detta kan i sin tur medföra en risk för att arbetet med aktiva åtgärder kommer i andra hand och upplevs som ett ”sidospår” som en intervjuperson uttrycker det. Det kan därmed innebära att arbetet med aktiva åtgärder inte prioriteras i lika hög grad som det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **Avslutande diskussion – bristerna är inte unika för bygg- och anläggningsbranschen**

Den bristande efterlevnaden av diskrimineringslagens (DL:s) krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är inte isolerad till en enskild bransch eller arbetsgivare. Såväl mönstren i bristerna som flera av de hinder och sätt att hantera lagkravet vi har identifierat i den här studien, känner vi tvärtom igen från Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) analys av kommuners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det gäller även andra observationer som sker inom ramen för DO:s ordinarie tillsynsverksamhet.<sup>45</sup>

---

44 Diskrimineringsombudsmannen har i sitt remissvar till utredningen Bättre skydd mot diskriminering (SOU 2016:87) understrukt behovet av effektiva sanktioner för överträdelser av diskrimineringslagen, bland annat genom att själva kunna använda sig av sådana sanktionsmöjligheter. Det skulle också ge en starkare signal till arbetsgivare och utbildningsanordnare om allvaret i frågorna, vilket i sig kan hjälpa till att öka motivationen i arbetet mot trakasserier och diskriminering.

45 Diskrimineringsombudsmannen (2020).

En gemensam iakttagelse från studien av kommuner och denna studie av bygg- och anläggningsbranschen är exempelvis

- att det råder en osäkerhet om centrala begrepp i DL
- att arbetsgivare ofta blandar samman DL och arbetsmiljölagen (AML)
- att större arbetsgivare i högre utsträckning följer DL än mindre arbetsgivare.

Att arbetsgivare inte lever upp till DL:s krav kan bland annat bero på tillgången till ekonomiska, personella och kunskapsmässiga resurser. Utöver att se till att det finns rätt resurser för att följa lagen är det relevant att ställa sig frågan om det finns andra faktorer som försvårar för arbetsgivarna. Viljan och förmågan att implementera och tillämpa lagstiftning kan exempelvis också vara avhängig av hur intresserade, motiverade och öppna arbetsgivare och arbetstagare är att införa nya arbetssätt eller rutiner som syftar till att motverka diskriminering.<sup>46</sup> Det handlar om att som arbetsgivare sätta sig in i vad bestämmelserna egentligen kräver av dem: att de vill, förstår och kan sätta sig in i alla delar av DL, exempelvis diskrimineringsgrunderna, aktiva åtgärder och begrepp som trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Då just kunskapsbristen kan vara ett hinder för implementeringen och tillämpningen av DL är det viktigt att säkerställa att medarbetare och chefer har relevanta kunskaper om 3 kap. 6 § DL. Att det finns chefer som vill och kan leda arbetet är även betydelsefullt samt att de har mandat att fatta beslut. Därutöver krävs det att det finns organisatoriska förutsättningar med tydliga ansvarsstrukturer och att det finns möjlighet att avsätta tid för arbetet med implementering och tillämpning av lagens krav.

---

46 Jämför Diskrimineringsombudsmannen (2020).

# Referenser

Arbetsförmedlingen (2018). Var finns jobben? Bedömning för 2018 och på fem års sikt. Stockholm: Arbetsförmedlingen.

Arbetsmiljöverket (2019). Helårsrapport 2018 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige, Rapport 2019:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2018). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2. Arbetsmiljön 2017 Tabellbilaga. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Bergold, Joa (2018). Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.

Byggcheferna (2020). Stoppa machokulturen. En rapport från Byggcheferna baserad på Byggchefsbarometern 2019. Stockholm: Byggcheferna.

Byggföretagen (2020a). Förvärvsarbetande i byggindustrin.

Byggföretagen (2020b). Utrikesfödda inom byggindustrin.

Diskrimineringsombudsmannen (2020). Vilja, förstå och kunna. En analys av kommuners riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Solna: Diskrimineringsombudsmannen (DO) Rapport 2020:1.

Ek, Åsa och Olofsdotter, Gunilla (2017). Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet. Rapport 2017:4, sida 68.

Landsorganisationen i Sverige (2020). LO-förbundens medlemsantal 2011–2019. WWW-dokument 2020-: [https://www.lo.se/start/lo\\_fakta/lo\\_forbundens\\_medlemsantal\\_2011\\_2019](https://www.lo.se/start/lo_fakta/lo_forbundens_medlemsantal_2011_2019). Hämtad 2020-02-20.

Lindholm, Kristina (2014). Från plan till praktik: En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringsombudsmannen. Rapport 2014:3, sida 68.

Samuelsson, Björn (2018). Arbetsskador inom byggindustrin 2017. Bygg- och anläggning – privat sektor. Stockholm: Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA).

Statistiska centralbyrån (2020). Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Statskontoret (2011). Aktiva åtgärder mot diskriminering: effekter och kostnader. Stockholm: Statskontoret.

Arbetsförmedlingen (2018). Var finns jobben? Bedömning för 2018 och på fem års sikt. Stockholm: Arbetsförmedlingen.

# Bilaga 1. Definitioner av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i diskrimineringslagen

Trakasserier och sexuella trakasserier definieras enligt 1 kap. 4 § 3 och 4 DL på följande vis:

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

Enligt 2 kap. 3 § DL är arbetsgivaren skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier:

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.



Repressalier innebär att en arbetstagare drabbas av någon form av bestraffning.<sup>47</sup> Enligt 2 kap. 18 § DL får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
2. medverkat i en utredning enligt lagen eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

4. gör en förfrågan om eller söker arbete
5. söker eller fullgör praktik eller
6. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

---

47 Detta eller någon av de andra kategorier som omfattas/skyddas av förbudsbestämmelsen.

# Bilaga 2. Intervjuguide

## Inledande frågor

- Kommer ni i kontakt med frågor som rör diskriminering som är aktuella på byggarbetsplatser i Sverige? I så fall på vilket sätt?
- Vad är det vanligen för frågor ni får?

## Kännedom om diskrimineringslagen

- Hur har diskrimineringsfrågor uppmärksammats i branschen? Har vissa former av diskriminering som omfattas av diskrimineringslagen uppmärksammats av branschen mer än andra, till exempel sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier?
- I vilken utsträckning tror du/ni att arbetsgivare känner till att diskrimineringslagen kräver att det ska finnas riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
- Vad tror du/ni ligger bakom till att företag brister i att efterleva lagkravet avseende repressalier?
- Enbart branschorganisationer: Får ni som branschorganisation frågor från era medlemmar som rör diskrimineringslagen och krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier? Har det skett en förändring över tid?
- Hur ger ni stöd i dessa frågor? Genomför ni utbildningar?
- Vad tror du/ni ligger bakom att kännedomen om arbetsmiljölagen verkar vara större än den om diskrimineringslagen?

- Varifrån får ni information om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier för att kunna svara på frågor från era medlemmar?
- Vilka kunskapskällor nyttjar branschen när det gäller praktiskt stöd och information om diskrimineringsfrågor?

## **Organisation och implementering**

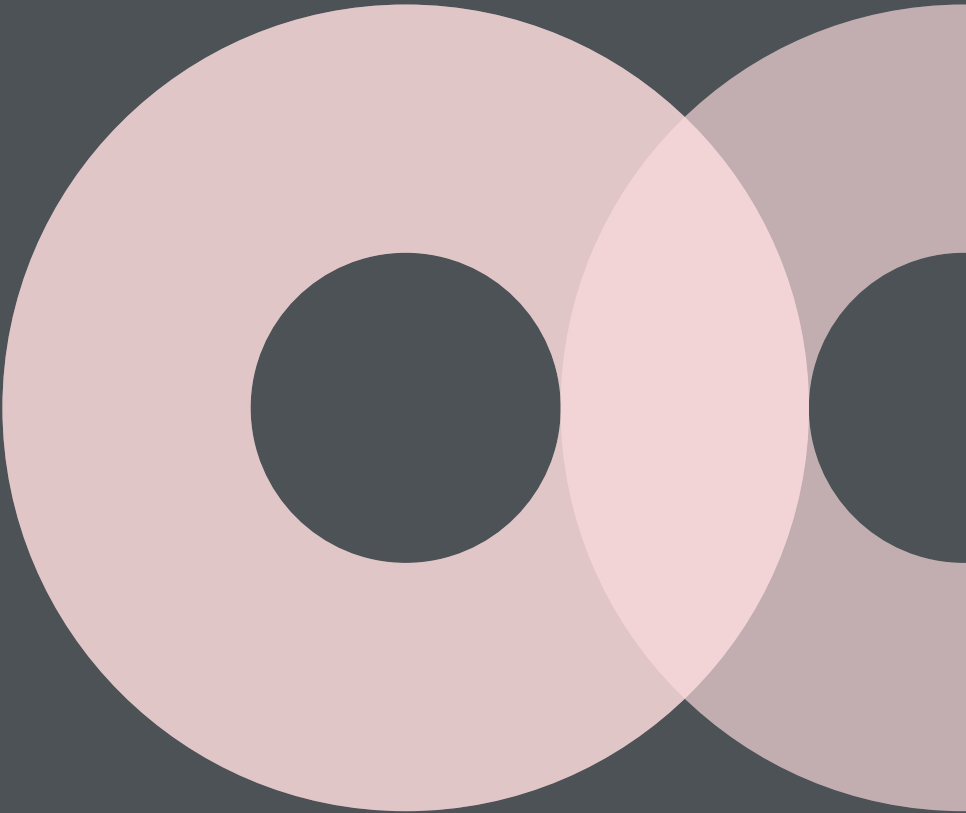
- Hur är arbetet vanligtvis organiserat när det gäller arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
- Vilken bakgrund har HR-personal? Rör de sig ofta inom samma bransch eller har man jobbat med HR-frågor inom olika branscher?
- Vem/vilka ansvarar för att implementera diskrimineringslagen bland arbetsgivarna?
- I vilken utsträckning är detta en fråga som engagerar ledningen på arbetsplatserna?
- Vad skulle du/ni säga skiljer de arbetsgivare som har lättare att ta fram de riktlinjer och rutiner som efterfrågas, jämfört med de arbetsgivare som brister i detta avseende?
- Vad skulle enligt dig vara ett effektivt sätt att implementera arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i byggbranschen? Vilka förutsättningar krävs?
- Hur sprider arbetsgivarna kännedom om verksamhetens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier bland sina anställda?

## Hinder

- Vad är, enligt din/er mening, de största hindren för företagen att ha riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
- Diskriminering som har samband med kön, uppmärksammas mer än annan diskriminering i de underlag som har sänts in till Diskrimineringsombudsmannen. Vad beror det på?
- På vilket sätt och vilken påverkan kan det ha, enligt din mening, när det gäller andra diskrimineringsgrunder? Vad behövs för att även dessa frågor ska ses som viktiga och tas hänsyn till i arbetet?







**DO**

[www.do.se](http://www.do.se)

Box 4057

169 04 Solna

Telefon 08-120 20 700

[facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen](https://facebook.com/Diskrimineringsombudsmannen)

ISBN 978-91-88175-16-8

