

Hur hanteras sexuella trakasserier i en entreprenad?

Att det i byggbranschen liksom i övriga samhället förekommer sexuella trakasserier har nog inte gått någon obemärkt förbi. Det har nu gått nästan två år sedan över 4 600 kvinnor inom byggbranschen undertecknade uppropet #sistaspikenikistan. Denna artikel avser att belysa hur sexuella trakasserier hanteras i en entreprenad.

Diskrimineringsombudsmannen beslutade under 2018 att inleda tillsyn av arbetsgivares riktlinjer och rutiner för att hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i byggbranschen.

Granskningen blev klar under 2019 och av 181 granskade arbetsgivare var det endast 15 stycken som blev godkända i alla delar. Antalet godkända motsvarar således strax över åtta procent. Ett anmärkningsvärt dåligt resultat med tanke på den uppmärksamhet som dessa frågor fick i samband med uppropet #sistaspikenikistan.

På många byggen förekommer det fortfarande kränkande klotter, sexistiska kalendrar och en allmänt rå jargong. Frågan vem som bär ansvaret när det kommer till sexuella trakasserier är således av stor vikt och förtjänar att belysas.

Eftersom denna artikel belyser problemen med sexuella trakasserier måste det först förklaras vad som utgör sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Detta framgår av diskrimineringslagen 1 kap. 4 § p.5. Av förarbetet till lagen framgår att sexuella trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller annat uppträdande av sexuell natur och detta uppträdande ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Det bör vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar. Klotter, bilder, visslingar, närgångna blickar eller att någon gör kränkande gester kan alltså utgöra sexuella trakasserier. För att det ska vara fråga om sexuella trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är den utsatte som avgör om handlingen är oönskad och kränkande, den som trakasserar måste dock förstå att dennes beteende kränker någon på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunden.¹ En handling som isolerad framstår som harmlös kan å andra sidan när den upprepas och den drabbade klargör att beteendet är kränkande övergå till att bli trakasserande.² Den som blir trakasserad bör således alltid göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs kränkande. Ibland kan dock

¹ Prop. 2007/08:95 s. 492 ff.

² AD 2010 nr 21 och AD 2009 nr 4.

omständigheterna vara sådana att det måste stå klart för den som trakasserar att det är kränkande, då behövs inget särskilt påpekande.³ Att markera för någon att beteendet upplevs kränkande kan vara svårt och personen kanske inte vill eller orkar ta diskussionen där och då. Vid sådana fall bör den trakasserade lyfta frågan till högre chef som tydligt och resolut kan förklara för den som trakasserar att beteendet kan utgöra sexuella trakasserier eller i vart fall upplevas som kränkande. Om inte detta sker finns det en risk för att den som trakasserar kan undkomma ansvar framöver då denne inte haft förståelse att beteendet var kränkande.⁴

Vid misstanke om sexuella trakasserier måste det genomföras utredningsåtgärder, men vem har ansvaret för dessa i en entreprenad?

Huvudregeln enligt diskrimineringslagen är att det är arbetsgivaren som är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna sexuella trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra sexuella trakasserier i framtiden.⁵

Vidare ska arbetsgivaren genom aktiva åtgärder bedriva dels ett förebyggande arbete och dels ett främjande arbete inom verksamheten i syfte att motverka diskriminering. Arbetsgivaren ska således **i)** undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, **ii)** analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, **iii)** vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och slutligen följa upp och utvärdera arbetet enligt **i-iii**. Aktiva åtgärder beskrivs i diskrimineringslagens tredje kapitel.

En arbetsgivare som bryter mot förbuden mot sexuella trakasserier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär.⁶

Hur kan beställaren agera?

Beställaren kan redan i förfrågningsunderlaget ha som skall-krav att de endast utvärderar anbud från arbetsgivare som uppfyller diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder. Vidare kan beställaren med fördel lägga in en klausul som ger beställaren rätt att häva entreprenaden för det fall det förekommer sexuella trakasserier i verksamheten. Det finns en del beställare som i detta avseende hänvisar till deras uppförandekod eller code of conduct där det framgår med tydlighet att det är nolltolerans mot sexuella trakasserier.

³ Prop. 2007/08:95 s. 493.

⁴ AD 2011 nr 13.

⁵ Diskrimineringslag (2008:567) 2 kap. 3 §.

⁶ Diskrimineringslag (2008:567) 5 kap. 1 §.

Vidare kan beställaren och entreprenören hålla utbildningar i ämnet, en sådan utbildning borde resultera i ökad medvetenhet om problemet hos arbetstagarna. Vidare ger en utbildning om sexuella trakasserier arbetstagarna förståelse om vad som kan utgöra sexuella trakasserier.

Det är viktigt att både beställare och entreprenör vidtar kraftiga åtgärder vid handlingar som kan utgöra sexuella trakasserier. Får således beställaren eller entreprenören syn på klotter etc. måste de tydligt ta avstånd från dessa handlingar och göra samtliga medarbetare medvetna om att handlingen kan utgöra sexuella trakasserier och att det är nolltolerans för sådana handlingar på entreprenaden.

Samtliga parter under en entreprenad kan inte passivt titta på eller förlika sig med tanken att endast åtta procent av arbetsgivarna uppfyller samtliga krav rörande riktlinjer och rutiner för att hantera sexuella trakasserier. Det krävs återigen att frågan lyfts upp på agendan och att arbetet sker kontinuerligt och inte endast som en punktinsats.

Sammanfattningsvis bör beställare redan vid upphandlingsförfarandet tillse att endast ansvarsfulla företag är aktuella för kontrakt. Därefter måste det i kontraktet finnas tydliga kännbara påföljder som tvingar entreprenören att rätta sig i ledet och ta frågan på det allvar som den förtjänar.

Per Vestman, advokat och delägare på Foyen Advokatfirma
per.vestman@foyen.se

Alexander Wallin, biträdande jurist på Foyen Advokatfirma
alexander.wallin@foyen.se

Som medlem i SBR har du tillgång till 15 minuters fri rådgivning hos Foyen Advokatfirma. Rådgivningen når du på 08-506 184 00.