



Svar på remiss SOU 2021:38 – En ny lag om ordningsvakter m.m.

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne är en ideell förening som arbetar med att motverka och förebygga diskriminering, både genom rådgivning till personer som upplever att de blivit utsatta för diskriminering och genom förebyggande arbete så som utbildning, opinionsbildning och projekt. I vårt förebyggande arbete ingår att arbeta med de strukturer, normer och föreställningar som ligger till grund för och orsakar diskriminering. Detta gör vi genom att till exempel arbeta med normkritik och normkritiska perspektiv. Yttrandet utgår från vår erfarenhet av sådan typ av verksamhet.

Vi noterar inledningsvis att utredningen utmärks av en tydlig frånvaro av perspektivet hos de människor som faller inom ramen för någon av diskrimineringsgrunderna och som vi i vår verksamhet ser utsättas för strukturell diskriminering. Avsaknaden av dessa perspektiv utgör enligt Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne en brist.

Nedan uttalar Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne sig avseende specifika delar av SOU 2021:38 *En ny lag om ordningsvakter m.m.*

Avseende rubrik: 3.5 Behovet av en reform

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne delar inte problembeskrivningen som SOU:n framhåller i denna del. Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne anser att det i problemformuleringen saknas en beskrivning av den bild som vi ser i vår verksamhet, nämligen den att enskilda upplever att representanter från ordningsmakten agerar trakasserande och diskriminerande.

Brå uppger i sin rapport *Relationen till rättsväsendet i socialt utsatta områden* (2018:6) att boende i socialt utsatta områden uppger att de upplever att män, unga och personer med utländsk bakgrund diskrimineras av rättsväsendet på olika sätt.¹ På frågan huruvida de tror att polisen fattar

¹ Brå, Rapport 2018:6, *Relationen till rättsväsendet i socialt utsatta områden*. s. 54.



rättvisa beslut svarar endast cirka 45 % av de boende i socialt utsatta områden att de tror det, att jämföra med cirka 80 % av samhället i stort.²

Sammantaget menar Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne att det är viktigt att beakta att strukturell rasism och strukturell diskriminering inom ordningsmakten är en anledning till att systemet är i behov av reform. Vare sig det beror på okunskap gällande olika funktionsvariationer eller stereotypa föreställningar gällande etnicitet eller kön. (se avsnitt 6.5.4 för vidare diskussion om krav på utbildning).

Avseende rubrik: 4.6.1: För vilka ändamål ska ordningsvakter kunna användas?

Vi instämmer i att det är viktigt att säkerställa en välfungerande ordningsvaktsskår, inte minst om ordningsvakternas befogenheter ska öka till att mer likna de polisiära.

Vi delar emellertid inte utredarens bild av att ordningsvakter bidrar med trygghet för alla. Liksom vi lyft ovan möter vi genom vår verksamhet en bild av att personer utsätts för strukturell rasism och diskriminering i mötet med ordningsmakten, däribland ordningsvakter. Enligt Brå:s rapport 2018:6 var förtroendet för polisen cirka 6 procentenheter lägre i socialt utsatta områden än i övriga urbana områden.³ Detta beror enligt rapporten såväl på negativa erfarenheter i mötet med rättsväsendet som på begränsade kunskaper i svenska språket och bristande insyn i svensk myndighetsutövning.⁴ Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne vill lyfta vikten av att denna problematik finns med i arbetet för att säkerställa en välfungerande ordningsvaktsskår framöver.

En annan aspekt att beakta om ordningsvaktens befogenheter ska utökas till att likna de polisiära är att polisen inte omfattas av Diskrimineringslagen, det bör därför i det fortsatta utredningsarbetet diskuteras samt tydligt fastställas vem som blir huvudman för ordningsvakterna. Det är vår starkaste rekommendation att ordningsvakter fortsatt ska omfattas av Diskrimineringslagen.

² Brå, Rapport 2018:6, s.53.

³ A.a.s 33.

⁴ A.a.s 43f.



Avseende rubrik: 6.5.1: Krav för att förordnas som ordningsvakt

Avseende utredningens överväganden kring övriga omständigheter för lämplighet anser antidiskrimineringsbyrån att det är viktigt att tillägga att det vid rekrytering av ordningsvakter alltid ska ske en individuell lämplighetsprövning och att inte hela grupper automatiskt utesluts ur rekryteringsprocessen, till exempel på grund av neuropsykiatriska funktionsvariationer.

Vidare ser vi positivt på att kunskaper i svenska språket bedöms enhetligt över landet. Vi vill dock framhålla vikten av att rekrytera ordningsvakter eller annan patrullerande personal med fler språkkunskaper än enbart svenska. Brå:s rapport framhåller vikten av att den patrullerande personalen i dessa områden har en lokal förankring och arbetar upp ett förtroende hos de boende. Områdespoliser som verkar i socialt utsatta områden vittnar om hur ett enda ingripande utförd av en patrull som inte har erfarenhet av området kan omkullkasta år av polisens förtroendearbete. Ett arbete som har påvisbar effekt på såväl boendes känsla av trygghet som benägenhet att anmäla brott.⁵ Rapporten framhåller att polisens och övriga rättsväsendets framtida arbete i socialt utsatta områden i mycket högre grad än idag måste präglas av utvecklingsarbete, samordning och långsiktighet.⁶

Avseende rubrik: 6.5.4 Utbildningens omfattning och övergripande innehåll

Vi ser positivt på en förlängd utbildning för ordningsvakter och framhåller vikten av att denna utbildning innefattar en större del gällande diskrimineringslagen, normkritik och fördomar.

Det finns flera anledningar till detta. En utbildning som på ett omfattande sätt inkorporerar kunskap om diskriminering och normkritik kan minimera risken för osakliga ingripanden baserat på förutfattade meningar till följd av någon av de i diskrimineringslagen uttalade diskrimineringsgrunderna, till exempel utifrån rasistiska stereotyper eller att en person med fysisk eller psykisk funktionsvariation misstas för att vara berusad eller narkotikapåverkad.

⁵ Brå, Rapport 2018:6, s. 49f.

⁶ A.a.s. 13.

Vidare förstår vi att patrullerande personals situation är komplex, en del av deras arbetsuppgift är att hantera potentiellt hotfulla situationer. Gå in när alla andra vill ut. Det är därför viktigt att patrullerande personal får utbildning i vad fördomar är och hur de fungerar i det mänskliga psyket.

En gedigen utbildning avseende normkritik och strukturella maktfördelningar kan även vara av vikt så att uniformerad personal och andra myndighetspersoner som verkar i socialt utsatta områden förstår vilken maktposition de befinner sig i gentemot de personer som de interagerar med. En person som lever i segregation och därmed heller inte känner sig fullt delaktig i samhället kan ta ett ojämlikt möte med en myndighetsperson som en bekräftelse på sitt redan upplevda utanförskap.⁷

Jannie Lehman
Jurist och Verksamhetsutvecklare

Antidiskrimineringsbyrån Norra Skåne

⁷ Brå, Rapport 2018:6, s. 58.