

REMISSVAR

Diarienummer Ju2021/02070

2021-10-05

## **Remissvar på betänkandet SOU 2021:38 En ny lag om ordningsvakter mm**

Antidiskrimineringsbyrån Väst lämnar härmed sina synpunkter på ovanstående remiss.

---

### **Om Antidiskrimineringsbyrån Väst**

Antidiskrimineringsbyrån Väst är en antidiskrimineringsbyrå för västra Sverige. Föreningen verkar för alla människors lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vår vision är ett samhälle präglad av mångfald och respekt, fritt från förtryck, fördomar och diskriminering, där vi genom vår juridiska rådgivning och samhällsdialog motverkar strukturella hinder och verkar för individers upprättelse.

Vi erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning och hjälper personer som utsatts för diskriminering.

Antidiskrimineringsbyrån Väst håller även utbildningar, deltar i samhällsdebatten och bildar opinion om likabehandling och diskriminering. Vi arbetar genom att synliggöra samhällsnormer som skapar diskriminering, samt även genom att visa hur olika maktstrukturer samverkar och förstärker varandra.

Antidiskrimineringsbyrån Väst är en ideell förening uppbyggd av flera medlemsorganisationer.

Enskilda personer kan också bli stödmedlemmar. Vårt upptagningsområde är 34 av Västra Götalands-

regionens 49 kommuner. Föreningen får ekonomiska bidrag från Göteborgs Stad och Myn-digheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).

---

## Inledning

Inledningsvis vill vi säga att vi svarar utifrån vårt perspektiv som antidiskrimineringsbyrå. Våra medlemsorganisationer representerar de sju diskrimineringsgrunderna och vi ingår också i nätverk där dessa grupper finns representerade. Vi arbetar utifrån Diskrimineringslagen (2008:567), både det som faller innanför lagen, men också det strukturella som ofta hamnar utanför lagen.

Vi kommer inte kommentera alla förslag och bedömningar i utredningen, utan lämnar kommentarer på de områden där vi har något att tillägga.

---

## Remissvaret

Förslag 6.5.1 Krav för att förordnas som ordningsvakt tar upp lämplighetsprövningen av ordningsvakter. Vi vill trycka på vikten av den sökandes förmåga att möta personer med olika förutsättningar och förmågor vid lämplighetsprövningen.

Vår juridiska rådgivning har mött personer som har haft olika problem med ordningsvakter. Vår bedömning är att de brister som vi ser idag beror på för kort utbildning och låg kompetens hos ordningsvakterna. Detta överensstämmer också med Polismyndighetens och Justitiekanslerns bedömning att utbildningen är för kort och att den inte omfattar tillräckligt mycket av det som en ordningsvakt bör kunna för att lösa de situationer ordningsvakten kan komma att ställas inför. Vi tycker därför att det är bra att utredningen föreslår att ordningsvaktsutbildningen ska förstärkas enligt förslag 6.5.4 Utbildningens omfattning och övergripande innehåll.

Vi håller vidare med Amnesty Internationals bedömning att ordningsvakternas utbildning behöver stärkas inom områden som konflikthantering, behovs- och proportionalitet i yrkesutövningen, diskriminering, etnisk profilering och omedvetna fördomar samt rapporteringsskyldigheten. Ordningsvakter behöver också få mer kunskap om psykisk ohälsa och olika psykiska och kognitiva funktionsnedsättningar och hur de ska bemöta dessa personer. Vi anser också att ordningsvakterna behöver utbildas i diskrimineringslagens bestämmelser.

Polisen tar upp frågan om mångfald i polisutbildningen för blivande poliser. Det är något som också behöver adresseras i utbildningen för ordningsvakter. De diskrimineringsgrunder som oftast anförs vid anmälan av ordningsvakter är etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning.

Vi vill också trycka på vikten av att se över rutiner kring klagomål på ordningsvakter. Hur tas klagomålen om hand och hur kan de följas upp? Justitiekanslerns granskning av Polismyndighetens handläggning av ärenden om återkallelse av ordningsvaktsförordnande och avstängning av ordningsvakter visar på brister och olikheter över landet i hur ärendena hanteras. I de förslag som rör återkallelse (7.8.1 återkallelse av förordnande), avstängning (7.8.2 Avstängning) och utredning (7.8.4 Utredning av ärenden som rör brott där den misstänkte är ordningsvakt) av ordningsvakter behöver detta förtydligas.

I förslag 7.8.4 Utredning av ärenden som rör brott där den misstänkte är ordningsvakt tas endast den straffrättsliga lagstiftningen upp. Vi saknar den civilrättsliga delen då ordningsvakter inte sällan misstänks för diskriminering enligt diskrimineringslagen. Här behöver också ansvarsfördelningen omnämnas. Enligt diskrimineringslagen är det företaget som köper in tjänsten som blir ansvariga för ordningsvakternas beteende. En arbetsgivare har också skyldigheter enligt diskrimineringslagens tredje kapitel om Aktiva åtgärder, att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vi vill trycka på vikten av att proportionalitetsprincipen ska vara vägledande och styrande för alla ingripanden som ordningsvakterna gör enligt förslag 8.9.2 Proportionalitetsbedömning vid ingripanden. Vi håller med utredningen om att en ordningsvakts ingripande ska ske med beaktande av vad som rimligt i den enskilda situationen, dvs att försöka lösa uppgiften med användande av minsta möjliga tvång eller våld och se till att det föreligger en rimlig proportion mellan mål och medel. För att kunna göra dessa avvägningar krävs kompetens kring olika personers förutsättningar och förmågor. En förstärkning av utbildningen enligt förslag 6.5.4 Utbildningens omfattning och övergripande innehåll är en förutsättning för att detta ska kunna efterlevas.

---

## Sammanfattning

Avslutningsvis vill vi föra fram att det ökande användandet av ordningsvakter i samhället är ett orosmoment för dem som har dåliga erfarenheter av ordningsvakter. Det är därför av största vikt att personer som förordnas som ordningsvakter har kompetens att möta personer med olika förutsättningar och förmågor på ett respektfullt och kompetent sätt. Det

finns stor risk att misstänkliggöras och behandlas illa av personer i maktposition. Det är viktigt att ordningsvakten förstår maktperspektivet och sina skyldigheter därigenom.

Göteborg 2021-10-05

Annika Lindström, verksamhetschef  
Antidiskrimineringsbyrån Väst