

Sundbyberg 2022-05-03

Diarienummer: A2022/00220

Vår referens: Agneta Söder  
[agneta.soder@funktionsratt.se](mailto:agneta.soder@funktionsratt.se)

Mottagare:  
Arbetsmarknadsdepartementet

## Yttrande över betänkandet Ett utökat skydd mot diskriminering, SOU 2021:94

### Funktionsrätt Sverige

Funktionsrätt Sverige är en samarbetsorganisation för 50 funktionsrättsförbund som tillsammans representerar cirka 400 000 medlemmar. Vårt arbete grundar sig på mänskliga rättigheter när vi driver medlemmarnas funktionsrätt - rätten att fungera i samhällslivets alla delar på lika villkor. Vårt mål är ett samhälle för alla.

### Sammanfattning av Funktionsrätt Sveriges synpunkter på vissa av utredningens förslag

I vårt tidigare remissvar om Bättre skydd mot diskriminering tillstyrkte vi förslaget om att utreda ett generellt diskrimineringsförbud, och hade därför hoppats på en bred utredning, men nu har regeringen valt ut tre mindre frågeställningar. Vi saknar en analys om funktionsrätt och flera aspekter av förhållande till EU-rätten.

Funktionsrätt Sverige tillstyrker förslagen under 5 Överväganden och förslag när en identifierbar skadelidande saknas men med tillägg. Bland annat menar vi att det behöver utredas om också grundlagarna behöver ändras för att skyddet mot diskriminering ska bli så heltäckande som möjligt. Vi ser även kopplingar till artikel 9 i direktivet om audiovisuella medietjänster. Vidare anser vi att inte bara DO utan även en "ideell förening som enligt sina stadgar har att

ta till vara sina medlemmars intresse” borde ha möjlighet att göra framställan till nämnden mot diskriminering om förläggande om vite.

Vi är tveksamma till förslagen under 7 Överväganden och förslag om viss anställning, eftersom det bland annat saknas en analys i förhållande till kritik som rör Funktionsrättskonventionen och diskrimineringsformen bristande tillgänglighet. Här ser vi behov av en ny utredning. Tillgängligheten till rättslokaler och rättsväsendet är synnerligen viktig för tillgång till rättvisa.

Slutligen tillstyrker vi förslagen under 9 Överväganden och förslag om ett utvidgat skydd för arbetstagare mot trakasserier och hit, men menar att arbetsgivare måste vara skyldiga att utreda uppgifter om trakasserier från tredje part.

## **Funktionsrätt, jämlikhet och diskriminering**

Utredningen har inte gjort en konsekvensanalys om förslagen har några konsekvenser för Sveriges åtagande i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, Funktionsrättskonventionen. Detta trots att det i direktiven anges att en redogörelse ska göras av ”konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter”.

Vidare saknas en analys utifrån Funktionsrättskonventionens allmänna åtaganden och innehåll med förtydligande i allmänna kommentarer 2 och 6, samt de rekommendationer och frågor Sverige har fått från FN som rör bristande tillgänglighet som en form av diskriminering i svensk lagstiftning. Kritiken från FN från 2014 har betydelse för förslagen, de har inte analyserats och inte åtgärdats:

”10. Kommittén yrkar på att konventionsstaten ser över lagförslaget så att det överensstämmer till fullo med bestämmelserna i artikel 5 i konventionen. Kommittén yrkar också på att konventionsstaten vidtar alla lämpliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning föreskrivs i hela samhället, såväl i offentliga som yrkesmässiga sammanhang, utan undantag och i överensstämmelse med principen om lika möjligheter för alla.

Kommittén yrkar vidare på att konventionsstaten antar en juridisk definition av skälig anpassning och införlivar den i alla relevanta författningar så att den kan tillämpas i alla delar av förvaltningen, inklusive den rättsliga och den administrativa.”

Funktionsrätt Sverige tillstyrkte förslaget om att utreda ett generellt diskrimineringsförbud i vårt remissvar om [Bättre skydd mot diskriminering](#) med motiveringar och ett försök att bidra med ökad kunskap om Funktionsrättskonventionen, jämlikhet och diskriminering. I stället för en bred utredning har regeringen nu valt ut tre mindre frågeställningar. Det behövs en analys som ser till funktionsrätt, också med hänsyn till att EU, som första regionala sammanslutning antagit konventionen. Flera aspekter i förhållande till EU-rätten saknas i betänkandet.

Till sist vill vi lyfta fram FN:s Internationella principer och vägledning för tillgång till rättvisa för personer med funktionsnedsättning, som också Internationella Juristkommissionen ställt sig bakom.

## **Funktionsrätt Sveriges synpunkter på vissa av utredningens förslag**

### **5 Överväganden och förslag när en identifierbar skadelidande saknas**

#### **5.5 Vite ska införas som sanktion**

**Utredningens förslag:** Föreläggande med vite ska införas som sanktion i diskrimineringslagen (2008:567) för spridning av uttalanden eller meddelanden som uttrycker missaktning och som har samband med en skyddad diskrimineringsgrund. Detta ska gälla uttalanden eller meddelanden från en företrädare för en verksamhet eller en organisation som omfattas av 2 kap. diskrimineringslagen. Detsamma ska gälla även för den som inte är företrädare men som i övrigt har ett bestämmande inflytande över verksamheten eller organisationen. Förslaget gäller dock inte för uttalanden eller meddelanden som omfattas av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

**Funktionsrätt Sverige tillstyrker förslaget.**

Vi vill även framhålla att vi anser att regeringen behöver utreda frågan om att också grundlagarna borde ändras för att skyddet mot diskriminering ska bli så heltäckande som möjligt.



Utredningen konstaterar på flera ställen att bestämmelsen om hets mot folkgrupp innebär att det finns ett straffrättsligt skydd för vissa grupper som omfattas av DL, men inte alla. Citat sidan 16:  
"Förslaget däremot omfattar inte meddelanden eller yttranden som omfattas av TF:s och YGL:s skydd eftersom det skulle kräva en grundlagsändring och utredningens direktiv omfattar inte att föreslå grundlagsändringar. Vi bedömer dock att det dels är värdefullt att få ett förbud som täcker det område som inte omfattas av TF och YGL, dels att det kan finnas ett värde i att frågan om också grundlagarna borde ändras i detta hänseende belyses ytterligare för att skyddet mot diskriminering ska bli så heltäckande som möjligt. Denna fråga kan därför, om regeringen anser lämpligt, behöva utredas särskilt."

Frågan har även koppling till artikel 9 i direktivet om audiovisuella medietjänster<sup>1</sup>. I propositionen En moderniserad radio- och tv-lag hänvisas till synpunkter bland annat i vårt remissvar<sup>2</sup>. Dessutom pågår processer inom EU för att utvidga vilka som omfattas av hatbrott och yttranden<sup>3</sup>. Sverige har varit ett föredöme för att stärka det straffrättsliga skyddet för transpersoner. Flera politiska partier har, liksom utredningen, uppmärksammat att funktionsnedsättning inte omfattas av lika starkt skydd, men ingen utredning har ännu tillsatts för att åtgärda bristerna. Även om denna utredning inte har haft uppdrag att föreslå ändringar i grundlagen, är det hög tid att sluta skjuta frågan framför sig och göra en tydlig bedömning av att det behövs en särskild utredning som motsvarar den som rör transpersoner för likhet inför lagen. Se vidare vår rapport [Luckor i lagen](#).

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:02010L0013-20181218&from=EN>

<sup>2</sup> <https://www.regeringen.se/4ad7ae/contentassets/1cdb20a5f80b4b98a01bb393b8b36ced/funktionsratt-sverige.pdf>

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/extending-eu-crimes-hate-speech-and-hate-crime\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/extending-eu-crimes-hate-speech-and-hate-crime_en)

## **5.6 Diskrimineringsombudsmannen ska kunna göra en framställning om vite till Nämnden mot diskriminering**

**Utredningens förslag:** Diskrimineringsombudsmannen ska få kunna göra en framställan om föreläggande med vite till Nämnden mot diskriminering vid diskriminerande uttalanden eller meddelanden.

**Funktionsrätt Sverige tillstyrker förslaget men med kompletterande tillägg.** Vi anser också att inte bara DO, utan även en "ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen" enligt formuleringen som finns i DL 6:2, borde ha möjlighet att göra framställan till nämnden mot diskriminering om föreläggande om vite.

Vi har tidigare i vårt remissvar om [Bättre skydd mot diskriminering](#) avstyrkt förslaget om en nämnd mot diskriminering. "Syftet att säkerställa individens rättigheter uppnås inte med en ny myndighet med den utformning som föreslås i kapitel 11. Förslaget riskerar att motverka syftet att stärka skyddet i praktiken. Utan möjlighet till muntligt förfarande kan personer med vissa funktionsnedsättningar utestängas. Icke-bindande beslut leder kanske inte till ett billigt och snabbt förfarande, eftersom andra rättsmedel måste användas för en reell rättslig prövning och utvecklad rättspraxis."

## **7 Överväganden och förslag om viss offentlig anställning**

### **7.3 Förslag om förbud mot diskriminering inom offentlig verksamhet**

**Utredningens förslag:** Diskrimineringsförbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ändras på så sätt att det omfattar bemötande, åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder, i förhållande till allmänheten och inom ramen för anställningen, av den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning (1994:260). Detsamma ska gälla för den som utför offentlig förvaltningsuppgift som överlåtits till enskild i enlighet med 12 kap. 4 § regeringsformen. Förbudet ska alltså gälla i andra fall än som avses i 2 kap. 5 eller 9–15 §§ diskrimineringslagen. Förbudet ska inte hindra särbehandling som har ett berättigat syfte och därmed som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.



### **Funktionsrätt Sverige ställer sig tveksamma till förslaget.**

Utredningens förslag kan möjligen vara ett steg i rätt riktning. Vi ställer oss positiva till utvidgningen till privata aktörer som bedriver verksamhet där man utför offentliga förvaltningsuppgifter. Men eftersom det helt saknas en analys i förhållande till kritik som rör Funktionsrättskonventionen och diskrimineringsformen bristande tillgänglighet ser vi ingen annan lösning än en ny utredning. Förslaget verkar stanna vid mötet mellan individ och samhälle. Det är svårt att förutse tillämpningen av bestämmelsen.

Individer som möter bristande tillgänglighet kommer troligen även i fortsättningen sakna skydd i offentlig verksamhet. Bristande tillgänglighet är något helt annat än bemötande. När Lars Lööv var Handikappombudsman kritiserade han begreppet och ställde det i relation till strukturell diskriminering<sup>4</sup>. En individ kan på grund av bristande tillgänglighet hindras från att komma in i en lokal eller komma åt innehåll i meddelanden eller på nätet. Det är något annat än ett möte med en offentligt anställd person.

Eftersom inte heller denna utredning har utrett frågan utifrån diskrimineringsformen bristande tillgänglighet och inte heller involverat funktionsrättsrörelsen så krävs en särskild utredning. Det är så mycket som skulle behöva lyftas att det inte kan täckas i ett remissvar.

Generellt är kunskapen om diskriminering som rör bristande tillgänglighet låg hos myndigheter. Det saknas exempel som rör bristande tillgänglighet i rättsväsendet och andra viktiga myndigheter. Bland annat kan det handla om digital otillgänglighet i myndighetsbeslut eller domstolshandlingar och otillgängliga domstolslokaler. Bristande tillgänglighet till myndigheter och myndighetsinformation med mera drabbar särskilt personer med funktionsnedsättning. Kunskapsbristerna inom offentlig förvaltning gäller även Funktionsrättskonventionen. Detta får till följd att bland annat tillämpningen av diskriminering som rör bristande tillgänglighet brister både i tolkning och tillsyn. Se vidare vår rapport [Alla ska ha tillgång till rättvisa](#).

---

<sup>4 4</sup> <http://www.tidskriftenintra.se/resources/arkiv/ideologi/citatHO.html>

## 7.4 Ytterligare undantag från bestämmelsen behövs

### 7.4.1 Undantag för domstolars handläggning, domar och beslut

**Utredningens förslag:** Domstolars handläggning, domar och beslut i enskilda mål och ärenden ska inte omfattas av det utökade förbudet i 2 kap. 17 § diskrimineringslagen.

**Funktionsrätt Sverige ställer sig tveksamma till förslaget.** Vi anser att individer behöver skydd mot diskriminering, även när det gäller formen bristande tillgänglighet, i rättsväsendet och att det måste kunna lösas utan att äventyra förtroendet för domstolarnas oberoende.

Vi vill betona att tillgängligheten till just rättslokaler och rättsväsendet är synnerligen viktig för tillgång till rättvisa. Rättslokaler har stora brister och endast en av fem domstolar har avsatt medel för att förbättra den generella tillgängligheten.<sup>5</sup>

## 8 Bakgrund om arbetstagares skydd mot trakasserier och hot

Funktionsrätt Sverige identifierar en generell brist eftersom det saknas nerbruten statistik till exempel avseende kön och funktionsnedsättning. Därför kan vi inte veta i vilken utsträckning bland annat kvinnor med funktionsnedsättning är drabbade av trakasserier och hot på arbetsplatsen i relation till kvinnor utan funktionsnedsättning.

---

<sup>5</sup> Myndigheten är delaktighets webbplats, <https://www.mfd.se/vart-uppdrag/publikationer/rapport/sa-tillganglig-ar-staten-2016/>

## 9 Överväganden och förslag om ett utvidgat skydd för arbetstagare mot trakasserier och hot

### 9.4 Ett utvidgat skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier

**Utredningens förslag:** Arbetstagares skydd mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas i arbetsmiljölagstiftningen. Det bör ske genom att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier av arbetstagare från tredje man. Vidare bör arbetsgivaren ha en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Den redan gällande bestämmelsen i tredje kapitlet diskrimineringslagen om att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier bör förtydligas så att det står klart att regleringen även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Slutligen bör det straffrättsliga skyddet avseende diskriminering utredas i särskild ordning.

**Funktionsrätt Sverige tillstyrker förslaget med tillägg.** Till skillnad mot utredningens bedömning menar vi att arbetsgivare måste vara skyldiga att utreda uppgifter om trakasserier från tredje person. Vi ser ett behov av en utökad utrednings- och åtgärdsskyldighet för situationer där arbetstagare utsätts för trakasserier av tredje person, jämför utgången i AD 2017 nr 61.



#### **9.4.6 Ett förstärkt skydd i arbetsmiljölagstiftningen mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man**

**Utredningens förslag:** Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket följande uppdrag. Arbetsmiljöverket ska utarbeta s.k. sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man. Syftet med sakföreskrifterna är att arbetstagares skydd mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man preciseras. Vid utarbetandet ska såväl Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö som Föreskrifterna om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön beaktas.

**Funktionsrätt Sverige tillstyrker förslaget.**

Med vänlig hälsning

Funktionsrätt Sverige



Nicklas Mårtensson  
Generalsekreterare

